

Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in  
Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung

Qualifizierte Migrantinnen beraten:  
Einflussfaktoren identifizieren und  
Ressourcen stärken

- Eine praktische Anwendung des Arbeitsmittels  
„My System of Career Influences“ (MSCI)

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Elisabeth Forslund

am

21. Dezember 2016

Referentin: Dr. Nicola Kunz  
Co-Referentin: Eva Holzmann

"Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP".

## Abstract

System Theory Framework (STF) wurde von Wendy Patton und Mary McMahon (1999) entwickelt, um verschiedene Theorien der Karriereentwicklung in ein Rahmenwerk zu integrieren. Die Besonderheit an diesem systemischen Ansatz ist die Annahme, dass das Individuum nicht getrennt von den auf der individuellen, sozialen und gesellschaftlichen Ebene ständig interagierenden Einflussfaktoren verstanden werden kann. Die Zielsetzung dieser Arbeit besteht in der Beantwortung der Frage, inwiefern das qualitative Arbeitsmittel zum STF "My System of Career Influences (MSCI) oder ins Deutsche übersetzt „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE) qualifizierten Migrantinnen helfen kann, ihre Situation aufzuzeigen. Die Arbeit befasst sich mit der Fragestellung, ob die Identifizierung von Einflussfaktoren den Karriereeinstieg qualifizierter Migrantinnen erleichtern kann und wenn ja: Wie und Warum? Die zweite Fragestellung beschäftigt sich damit, wie die Einflussfaktoren in der Beratung genutzt werden können, um Ressourcen für einen erfolgreichen Karriereeinstieg aufzeigen zu können.

Um die Fragestellungen zu beantworten, wurde eine qualitative Methode (offenes Interview) ausgesucht. Die Stichprobe bestand aus 5 Probandinnen mit einer qualifizierten Ausbildung, die im erwachsenen Alter in die Schweiz migrierten und auf Stellensuche waren oder eine Neuorientierung anstrebten. Sämtliche Probandinnen haben das MLE- Arbeitsmittel ausgefüllt und ihre Eindrücke in einem nachfolgenden Gespräch mitgeteilt.

Die Ergebnisse wurden mit Hilfe einer Inhaltsanalyse ermittelt. Die Arbeit kam zu dem Schluss, dass das MLE zur Reflexion der eigenen Situation anregt und bedeutungsvolle Einflussfaktoren mit deren Interaktion sichtbar macht. Die Mehrheit der Probandinnen meinte jedoch, dass MLE nicht half, die Auswirkungen ihrer Migration auf ihre Karriere zu verstehen.

Als Antwort auf die zweite Fragestellung kam diese Arbeit zur Schlussfolgerung, dass die Einflussfaktoren in der Beratung benutzt werden können, um wichtige Ressourcen für einen erfolgreichen Karriereeinstieg aufzuzeigen. Die Ressourcen mussten aber von der Beratungsperson angesprochen werden, um die Klientinnen darauf aufmerksam zu machen.

## **Vorwort**

Als Schwedin in der Schweiz habe ich persönliche Erfahrungen gemacht, was es bedeuten kann, die Karriere in einer fremden Umgebung fortzusetzen. Viele Gedanken dazu konnte ich in diese Arbeit einfliessen lassen und hoffe, dass die Ergebnisse nicht nur für mich interessant sind, sondern auch für andere, die sich mit interkulturellen Themen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung beschäftigen.

Es war eine grosse Herausforderung diese Arbeit auf Deutsch zu schreiben. Vielen herzlichen Dank für die ermutigende Unterstützung:

*Petra Klemm*: für die sprachliche Korrektur.

*Eva Holzmann*, Laufbahnzentrum, Zürich: für inhaltliche und sprachliche Korrekturen und Anregungen.

*Daniel Holtz und Samuel Forslund*: für die liebevolle Begleitung während der gesamten Weiterbildung.

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis  
Tabellenverzeichnis  
Abkürzungsverzeichnis

<b>1. Einleitung und Fragestellung</b>	S.1
1.1 Einleitung	S.1
1.2 Fragestellung und Eingrenzung des Themas	S.3
1.3 Zielsetzung	S.4
1.4 Aufbau der Arbeit	S.4
<b>2. Theoretischer Hintergrund</b>	S.6
2.1 Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung von Migranten/Migrantinnen	S. 6
2.2 System Theory Framework (STF)	S.8
2.2.1 Die dynamische Natur der Karriereentwicklung	S.9
2.2.2 Einsicht durch Narrativität	S.11
2.2.3 Die Beraterrolle im STF	S.12
2.2.4 STF und Beratung von Migranten/Migrantinnen	S.12
2.3 Interkulturelle Übergänge	S.13
2.3.1 Kulturelle Identität	S.14
2.3.2 Der Akkulturationsprozess	S.14
2.3.3 Kulturschock – Akkulturativer Stress	S.16
2.4 Karriereressourcen und Integrationsressourcen	S.17
2.4.1 Karriereressourcen	S.17
2.4.2 Prä- und Post Migrationskarriere	S.19
2.4.3 Barrieren und unterstützende Strukturen für qualifizierte MigrantInnen	S.19
2.4.4 Integrationsressourcen	S.22
<b>3. Methode</b>	S.24
3.1 Das Arbeitsmittel „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“	S.24
3.2 Auswahl der Methode	S.26
3.3 Auswahlkriterien Stichprobe	S.27
3.4 Anwendung des Arbeitsmittels und Ablauf	S.27
3.5 Aufbereitung der Daten und Datenanalyse	S.28
<b>4. Ergebnisse</b>	S.29
4.1 Stichprobe	S.29
4.2 Einflussfaktoren – Die aktuelle Situation der Probandinnen	S.31

4.2.1 Eindrücke zum Arbeitsmittel MLE	S.31
4.2.2 Einflussfaktoren auf dem MLE-Diagramm	S.33
4.2.3 Wunsch nach Veränderung	S.36
4.2.4 Das MLE Arbeitsmittel im Bezug auf Migration	S.37
4.2.5 Zusammenfassung Einflussfaktoren	S.38
4.3 Planung der nächsten Schritte: „Mein Handlungsplan“	S.39
4.4 Identifizierung von Ressourcen	S.40
4.4.1 Aufzeigen hilfreicher Ressourcen	S.40
4.4.2 Identifizierung fehlender Ressourcen	S.42
4.4.3 Zusammenfassung Ressourcen	S.44
4.5 Platzierung auf der Integrationsskala	S.45
<b>5. Diskussion und Ausblick</b>	S.47
5.1 Beantwortung der Fragestellungen	S.47
5.1.1 Fragestellung 1	S.47
5.1.2 Fragestellung 2	S.48
5.2 Interpretation	S.49
5.2.1 STF in Bezug auf qualifizierte Migrantinnen	S.49
5.2.2 Prozesseinflüsse	S.51
5.2.3 Soziale und berufliche Integration	S.52
5.2.4 Strukturelle Beschränkungen	S.53
5.3 Einflussfaktoren als Ressourcen anschauen	S.54
5.3.1 Integrationsressourcen	S.55
5.3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse	S.56
5.4 Kritische Reflexion	S.56
5.5 Ausblick	S.59
5.6 Weitere Forschungsthemen	S.60
Literaturverzeichnis	
Anhang	
Selbständigkeitserklärung	

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: The Systems Theory Framework (Patton & McMahon, 1999)	S.9
Abbildung 2: Vier Strategien, wie Individuen mit dem Akkulturationsprozess umgehen (Berry 2005).	S.15
Abbildung 3. Karriereressourcen (Hirschi 2012).	S.18
Abbildung 4. A conceptual Framework for highly skilled migrant women's career barriers and support structures (van den Bergh und Du Plessis 2012)	S.20
Abbildung 5. Zusammenfassung: Vorhandene Ressourcen, für den nächsten Schritt hilfreiche Ressourcen und strukturellen Beschränkungen.	S.57

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenfassung Probandinnen	S.30
Tabelle 2: „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Ihr Bild der Einflussfaktoren betrachten?“	S.32
Tabelle 3: Zitate über die Familie aus dem Gespräch zum MLE-Diagramm	S.33-34
Tabelle 4: Was haben Sie wahrgenommen, was Ihnen zuvor nicht bewusst war?	S.35-36
Tabelle 5: Haben die Übungen dazu beigetragen, dass Sie jetzt besser verstehen, welche Auswirkungen Ihre Migration auf Ihre Karriere hatte?	S.37-38
Tabelle 6: Wenn Sie Ihre laufbahnbezogenen Einflussfaktoren anschauen, können Sie Ressourcen nennen, die Ihnen helfen würden, Ihre nächsten Schritte zu machen bzw. eine Entscheidung zu treffen?	S.41-42
Tabelle 7: Wenn Sie jetzt über ihre Karriereentwicklung reflektieren, gab es da Einflüsse in der Vergangenheit, die Ihnen jetzt fehlen?	S.42-43
Tabelle 8: Gibt es sonst Ressourcen, die bei Ihrer Karriereentwicklung noch helfen könnten?	S.44
Tabelle 9: Wenn wir unter Integration verstehen, dass Sie unter Beibehaltung von Elementen Ihrer Kultur gleichzeitig Kontakt mit der schweizerischen Gesellschaft haben, wie hoch würden Sie auf einer Skala von 0 bis 10 Ihre Integration einschätzen?	S.45-46

## Abkürzungsverzeichnis

STF – System Theory Framework  
MLE – Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren  
MSCI – My System of Career Influences

## **1 Einleitung und Fragestellung**

Dieser Abschnitt enthält eine Einleitung, sowie die Fragestellung, Zielsetzung und ein paar Worte zur Aufbau der Arbeit.

### **1.1 Einleitung**

Im Jahr 2016 verging fast kein Tag, ohne dass das Thema Migration besprochen wurde – Weltweit gab es 244 Millionen Migranten schon im Jahr 2015. Laut UNHCR waren im Jahr 2015 29,4 Prozent der Schweizer Bevölkerung Personen mit Migrationshintergrund. Die Hintergründe der Migration sind sehr verschieden und reichen von Asylsuchenden bis zu Menschen, die ihre globale Mobilität geniessen und eine internationale Karriere verwirklichen möchten.

Einwanderung hat in der Schweiz eine lange Tradition. Bis zu Beginn der 1970er Jahre dominierte die Immigration aus Italien und in geringem Masse aus Spanien. In den 1980er Jahren verschob sich die Zuwanderung in Richtung ehemaliges Jugoslawien, Türkei und Portugal. Seit 2002 und den bilateralen Freizügigkeitsabkommen kommen zunehmend Menschen aus den Nachbarstaaten Deutschland und Frankreich, aber auch aus anderen EU/EFTA-Ländern. Laut Bundesamt für Statistik kommt die Mehrheit der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz aus einem EU- oder EFTA-Land. Die grösste Bevölkerungsgruppe waren im Jahr 2014 immer noch die Italiener (15,3%), gefolgt von Staatsangehörigen aus Deutschland (14,9%), Portugal (13,1%) und Frankreich (5,8%).

Ende 2014 bestand die Wohnbevölkerung der Stadt Zürich laut dem „Statistischen Jahrbuch 2015“ aus 404 783 Personen. Davon hatten 129 134 Personen keinen Schweizer Pass – das entspricht 31,9 Prozent. Die meisten von ihnen kamen wegen der Arbeit: 45 400 Frauen und 54 300 Männer aus dem Ausland arbeiteten 2014 in Zürich, „in allen Berufen vom obersten Management über selbstständige Unternehmer bis zu ungelernten Arbeiterinnen und Arbeitern“ (Sommer 2016; Statistisches Jahrbuch der Stadt Zürich 2015).

Müller-Jentsch (2008, S. 293) meint, dass die Schweiz für ‚globale Nomaden‘ wegen ihres Sonderstatus als mehrsprachiges Land besonders attraktiv ist. Diese Attraktivität zeigt sich auch in der Zahl der binationalen



Ehen. Wie das statistische Amt der EU errechnet hat, hat kein anderes Land in Europa so viele Bürgerinnen und Bürger, die Ausländerinnen und Ausländer heiraten: 35 Prozent der Ehen werden hierzulande zwischen Menschen mit zwei verschiedenen Pässen geschlossen (vgl. Sommer 2016). Die traditionelle Koexistenz verschiedener Sprachgruppen ist aber nicht der Hauptgrund, warum die Schweiz viele qualifizierte MigrantInnen hat. „Die Neue Zuwanderung wird hauptsächlich durch die Nachfrage aus dem Arbeitsmarkt gesteuert“ (Müller-Jentsch 2008, S.289).

Die Akademikerquote unter den Neuzugewanderten verdreifachte sich zwischen 1990 und 2005. Laut Bundesamt für Statistik hat der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss bei Migranten in der Schweiz stark zugenommen und lag im Jahr 2012 bei 35 Prozent, womit er ähnlich hoch ausfiel wie jener der Schweizer Bevölkerung (37 Prozent). Trotzdem gelingt die berufliche Integration qualifizierter Personen mit Migrationshintergrund in der Schweiz nicht immer und grosse Potenziale gehen verloren. Manchmal gelingt es nur einem Ehepartner, eine qualifizierte Arbeit zu bekommen. Sogenannte gut qualifizierte „Spouses“ bleiben ihrem Partner zuliebe im Land und suchen jahrelang nach einer Arbeit, die ihren Qualifikationen entspricht. In einem Interview sprach die Beraterin Martina Famos von einer Art „Expat Blues“, die aus der Schwierigkeit entsteht, sich zu integrieren. Vor allem Frauen erleben es, weil diese oft ohne Arbeit in die Schweiz kommen. „Die Männer bleiben in der Subkultur ihrer globalen Firmen, die überall auf der Welt gleich funktioniert“ (Bedetti 2015).

Für die Schweiz bedeutet es, dass sie als Land Humankapital importiert – aber nicht immer nutzen kann. In den letzten Jahren haben öffentliche Berufsinformationszentren, wie zum Beispiel das Laufbahnzentrum Zürich, diese Entwicklung gespürt und Projekte bzw. Initiativen gestartet, um qualifizierte Migranten/innen besser informieren zu können.

Wie Martin Beglinger in der NZZ im Januar 2016 schrieb, ist die berufliche Eingliederung „nach Schule und Sprache der wohl wichtigste Integrationsfaktor in diesem Land [Schweiz].... Wer in die Arbeitswelt integriert ist, hat Lohn, soziale Kontakte, einen halbwegs geregelten Alltag“.

Diese wissenschaftliche Arbeit konzentriert sich auf qualifizierte Migrantinnen und wie diese in der Schweiz einen Weg ins Arbeitsleben finden können. Die mobile Globetrotterin löst andere Konnotationen aus als die Asylantin. Obwohl die beiden sehr verschieden sind, haben sie auch einiges gemeinsam. Sie befinden sich in einer interkulturellen Übergang, den man in der Beratung thematisieren kann. Traditionelle Berufswahltheorien beschrieben Karriereentscheidungen als individuelle, objektive und rationelle Prozesse. In dieser Arbeit werden mit Hilfe einer systemtheoretischen Betrachtungsweise („System Theory Framework“, Patton & McMahon 1996) die Bedeutung und Einflüsse von kontextuellen Faktoren untersucht, wodurch Karriereentscheidungen in ein anderes Licht gestellt werden. Wie die Direktorin Anna Schindler, Stadtentwicklung Zürich, im Stadtblick schreibt “Migration ist auch eine Chance: auf ein neues Leben, eine neue Identität, einen neuen Anfang”.

## 1.2 Fragestellung und Eingrenzung des Themas

Diese Arbeit befasst sich mit folgenden zwei Fragestellungen:

- 1) Kann die Identifizierung von Einflussfaktoren den KarriereEinstieg qualifizierter Migrantinnen erleichtern? Wenn ja; Wie? Warum?
- 2) Wie können die Einflussfaktoren in der Beratung genutzt werden, um Ressourcen für einen erfolgreichen KarriereEinstieg aufzuzeichnen?

Die zwei Wörter: "Migrantin" und "hochqualifiziert" sind in der Fragestellung zentral und werden als Folgendes verstanden:

**Migrantin:** Eine Person, die aus Eigeninitiative oder aus Fluchtgründen ihr Heimatland verlassen hat, um sich in der Schweiz niederzulassen.

**Hochqualifiziert:** In dieser Arbeit wird es als ein Abschluss auf Tertiärstufe A oder B verstanden, d.h. Fachhochschule, Universität, höhere Fachschule, höhere Fachprüfungen oder Berufsprüfungen (wobei die letztgenannten Abschlüsse fast ausschliesslich in der Schweiz bekannt sind).

In der Schweiz zählen Menschen, die hier geboren sind, aber mindestens einen Elternteil aus dem Ausland haben, als ‚Person mit Migrationshintergrund der zweiten Generation‘ – auch wenn sie eingebürgert

sind. Eine wichtige Abgrenzung ist, dass sich diese Arbeit mit Personen befasst, die im Erwachsenenalter in die Schweiz migrierten. Diese Personen werden oft auch als Person mit Migrationshintergrund kategorisiert, haben aber andere Erfahrungen, als MigrantInnen der zweiten Generation. Obwohl sich diese Arbeit hauptsächlich mit Migrantinnen in sogenannt privilegierten Situationen z.B. mit hohen beruflichen Qualifikationen und hohem sozioökonomischen Status befasst, besteht die Hoffnung, dass die Ergebnisse der Arbeit auch bei der Beratung von Flüchtlingen nützlich sein können.

### **1.3 Zielsetzung**

Die Zielsetzung dieser Arbeit besteht in der Beantwortung der Frage, inwiefern das Arbeitsmittel zum „System Theory Framework“(STF) „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE) qualifizierten Migrantinnen helfen kann, ihre Situation, die nächsten Schritte und Ressourcen aufzuzeigen.

### **1.4 Aufbau der Arbeit**

Basierend auf der Theorie „System Theory Framework“, die auch als Grundlage diente für das qualitative Arbeitsmittel „My System of Career Influences“ (MSCI) (McMahon, Watson & Patton 2013) oder ins Deutsche übersetzt „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE), wurden weitere Studien und Theorien, die sich mit interkulturellen Übergängen und Laufbahnberatung von Klient/innen mit Migrationshintergrund beschäftigen, recherchiert und zusammengestellt. Weiter wurden Theorien, die sich mit Ressourcen in der Laufbahnberatung auseinandersetzen, ausgesucht und geschildert. Um auswerten zu können, wie die Probandinnen das Arbeitsmittel auf Basis der zwei Fragestellungen erlebten, wurde eine qualitative Methode in Form eines offenen Interviews ausgewählt. Da die Probandinnen einen internationalen Hintergrund hatten, erfolgten Durchführung des Interviews und Wiedergabe der Zitate auf Englisch. Die Wahl der qualitativen Methode sollte ermöglichen, dass die Probandinnen sich so frei wie möglich ohne vorgegebene Antworten äussern konnten. Auf die anschliessende Kategorisierung der Antworten folgte eine Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse

wurden dann auf Basis der Theorien analysiert und im abschliessenden Kapitel diskutiert.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

Dieser Abschnitt erläutert den theoretischen Hintergrund zur Fragestellung. Er beginnt mit einer kurzen Einführung zur Beratung von MigrantInnen und zu den traditionellen Berufswahl-/Laufbahn-Theorien von Holland und Super. Darauf folgt die Präsentation der Haupttheorie für diese Arbeit: Systems Theory Framework (STF) (Patton & McMahon 2014). Weil sich diese Arbeit mit der Beratung von Migrantinnen beschäftigt, folgt ein Abschnitt über interkulturelle Übergänge und kulturelle Identität. Zum Schluss werden Karriereressourcen (Hirschi 2012) sowie mögliche Ressourcen, die den KarriereEinstieg von Migrantinnen fördern können, präsentiert.

### **2.1 Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung von Migranten/Migrantinnen**

Für Beratungen von Menschen aus anderen Kulturkreisen als dem eigenen ist interkulturelle Kompetenz wichtig. Das bedeutet, dass man als Berater/in die eigenen kulturellen Werte kennt und weiss, wie Voreingenommenheit und Vorurteile die Beratung und Beurteilung beeinflussen können. In der Vorbereitung auf ein Gespräch kann es hilfreich sein, sich relevante Informationen über Weltbilder, Bedeutungssysteme, Familienstrukturen, Geschlechterrollen und religiöse Vorstellungen der Herkunftsgesellschaft der Klienten zu verschaffen (vgl. von Wogau et al 2004, S. 50).

Auf der theoretischen Ebene gibt es wenig Theorien, die auf Gruppen ausserhalb der westlichen männlichen Mittelstandsnorm basieren, wie auch Patton & McMahon schreiben: „...we still do not know much about the development of race, gender, social class and societal status related aspects of careers“ (2014, S.135).

Kulturelle Validität ist ein Begriff, der hier relevant wird. Dieser Begriff widerspiegelt, inwiefern eine Theorie über kulturelle Grenzen hinweg Relevanz hat. Mehrere Studien haben z.B. untersucht, ob Hollands RIASEC-Modell die gleiche Relevanz für verschiedene ethnische Gruppen, wie z.B. afroamerikanische Frauen und Amerikanerinnen hatte. Dabei fanden sie heraus, dass der kulturelle Hintergrund die Interessen beeinflusst und dass das Modell nicht immer als kulturell valid gelten kann (vgl. Fouad & Kantamneni 2013).

In Supers Theorie (1990) ist das Selbstkonzept insofern zentral als davon ausgegangen wird, dass Personen in der Berufswahl versuchen, ihr Selbstkonzept in Form eines Berufes auszudrücken. Alle Aussagen, die eine Person über sich trifft, gehören zum Selbstkonzept und bestehen sowohl aus Fakten als auch aus Annahmen. Das Selbstkonzept beinhaltet sowohl implizite (unbewusste), als auch explizite (bewusste) Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen (vgl. Schmitt & Altstötter-Gleich 2010, S.157). Mehrere Forscher meinen, dass das Selbstkonzept auch mit kulturellen Haltungen, Vorstellungen und Werten verknüpft ist. Interessanterweise fanden Leong und Serafica (1995), dass bei Amerikanern mit asiatischen Wurzeln das Selbstkonzepts von der Akkulturationsstrategie beeinflusst war. In kollektivistischen Kulturen ist das Individuum eher auf das Wohl der Allgemeinheit als auf die Optimierung der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten fokussiert. Die Berufswahl basiert deshalb eher auf den Erwartungen der Familie als auf dem eigenen Selbstkonzept. Migriert jemanden aus einer kollektivistischen Kultur in eine individualistische Kultur, hängt es vom Grad der Integration ab, wie wichtig das Selbstkonzept bei der Berufswahl ist (Im Abschnitt 2.3.2 steht mehr über Akkulturation).

Zum Schluss kann ethnische Diskriminierung,...not only restrict the availability of occupations, but may also affect occupational self-concept and more general self-concept' (Patton & McMahon 2014, S. 161). In der Literatur über Beratung von Migrantinnen wird oft erwähnt, dass andere Faktoren als das Selbstkonzept oder Interessen und Fähigkeiten entscheidend für die berufliche Entwicklung waren. Blustein (2011) weist darauf hin, dass das Konzept Supers (1990) von Berufswahl und Selbstimplementierung eine Form von Wahlmöglichkeiten voraussetzt, die nicht alle haben. Weiterhin meint er, dass Individuen nicht ohne Einflüsse ihre Entscheidungen treffen: 'individuals do not make career decisions in a relational vacuum' (Blustein 2004, S.605). Damit macht er deutlich, dass Faktoren wie Gender, Gesellschaftsschicht, familiärer Hintergrund und kulturelle Charakteristiken einen Einfluss auf das Individuum haben. Eine wichtige Aufgabe für Laufbahnberater/innen ist zu untersuchen, welchen Einfluss diese Faktoren spielen, wenn Individuen Entscheidungen treffen (vgl. Cheng & Vollick 2013, S. 219).

## **2.2 Systems Theory Framework (STF)**

STF wurde unter anderem entwickelt um, verschiedene Theorien der Karriereentwicklung in einem Rahmenwerk zu integrieren (vgl. Patton & McMahon 2014, S. 243). Patton & McMahon beschreiben STF als ‚...an overarching, metatheoretical, framework within which all concepts of career development...can be usefully positioned and utilised...‘ (2015, S. 143). Das Individuum steht im STF im Zentrum. Das Besondere an diesem Ansatz ist aber, dass es nicht getrennt von den laufbahnbezogenen Einflussfaktoren auf der individuellen, sozialen und gesellschaftlichen Ebene – die ständig interagieren– verstanden werden kann. Beim systemischen Ansatz spielen die kontextuellen Einflüsse in der Entwicklung einer Karriere, die Patton & McMahon „Systeme“ nennen, eine Hauptrolle (2015, S.141). Folgerichtig stellt der Ansatz eine Alternative dar für Berufs- Studien- und Laufbahnberater/innen, die psychometrische Verfahren komplementieren möchten und/oder auch kontextuelle Faktoren mit in die Beratung einbeziehen wollen. Entwickelt wurde die Theorie auf Grundlage der Systemtheorie, wobei sich die Gründer gegen eine kontextuelle Weltsicht abgrenzen und meinen, dass diese Sicht nur die Gegenwart mit einbezieht. Stattdessen finden Patton & McMahon es wichtig „the effect of both past and future as influences on the individual and the context, and their interrelationship“ in der Beratung zu berücksichtigen (2014, S.239).

## 2.2.1 Die dynamische Natur der Karriereentwicklung

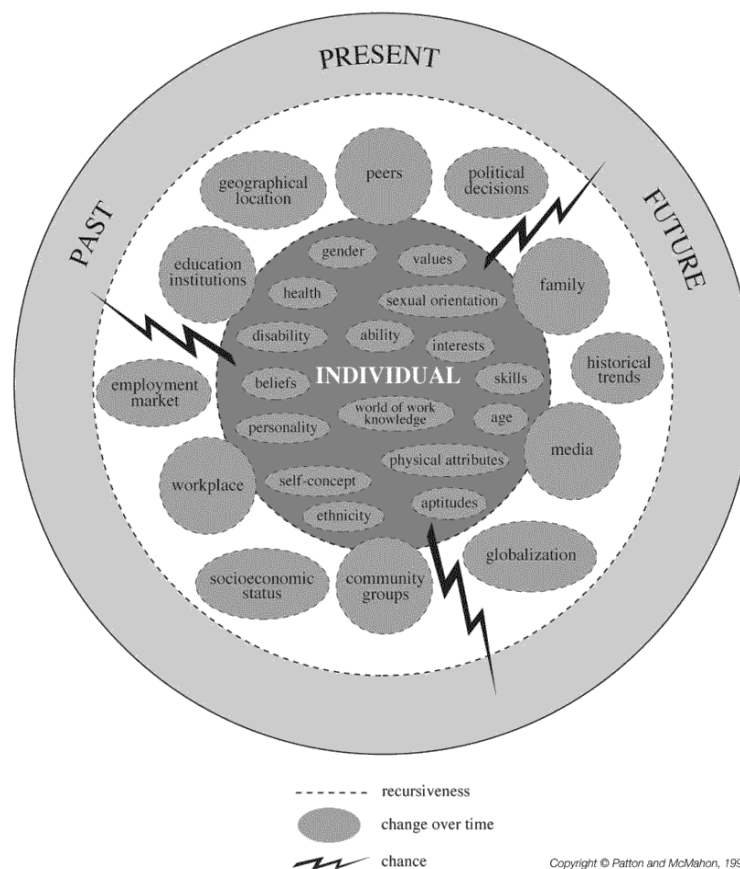


Abbildung 1. The Systems Theory Framework. Copyright Patton & McMahon, 1999.

Wie Abbildung 1 zeigt, befindet sich das Individuum im Zentrum des Rahmenwerks und rundherum sind die Einflüsse dargestellt. In der deutschen Übersetzung werden die Einflüsse „Einflussfaktoren“ genannt – obwohl Patton & McMahon "Faktoren" (factors) zu statisch finden (vgl. 2014, S.243).

Viele Laufbahntheorien (z.B. Super (1990) halten es für wichtig, das Selbst und das Selbstkonzept in eine Karriereberatung mit einzubeziehen, aber in diesem Modell sehen die Autorinnen das Selbstkonzept als einen von vielen Einflüssen. Damit betonen sie auch die Vorstellung vom Selbst als Teil eines Umfelds ‚the self-in-relation‘ (Blustein & Fouad 2008 referiert in Patton & McMahon 2014, S. 244). Laut dieser Vorstellung ist das Selbst ein Teil eines Systems und nicht ein unabhängiges Konstrukt. Trotzdem wird das Individuum nicht als Opfer der Gegebenheiten beschrieben, sondern auch Tatkraft (agency), Lernfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit (employability) des Individuums werden für wichtig gehalten (vgl. Patton & McMahon 2014, S. 245, 259).



Im Kreis rundherum sieht man verschiedene Einflussfaktoren, die eine Wirkung auf die Karriereentscheidungen eines Individuums haben können. In der Beratung hat das Individuum die Möglichkeit, die Bedeutung der verschiedenen Einflüsse zu erkennen und zu ordnen, um so auf deren individuelle Bedeutung zu schlussfolgern (vgl. Arthur & McMahon 2005, S. 212). Das Individuum kann die Einflüsse entweder als Barriere oder als Unterstützer für die Karriereentwicklung wahrnehmen (vgl. Patton & McMahon, 2014, S.243).

Das *intrapersonelle System* wird von Faktoren wie z.B. Persönlichkeit, Selbstkonzept und Gesundheit beeinflusst und ist im innersten Kreis platziert. Im äusseren Kreis ist das *Soziale System* mit Einflussfaktoren wie Familie, Arbeitsplatz und Kollegen aufgeführt. Im gleichen Kreis ist in der Abbildung oval umrandet auch die *Umwelt/das Gesellschaftliche System* repräsentiert durch, z.B. geographische Lage, historische Tendenzen und politische Entscheidungen.

Als Ganzes repräsentiert das Rahmenwerk die dynamische Natur der Karriereentwicklung. Die Systeme sind offen und beeinflussen einander (vgl. Patton & McMahon 2006). Drei Komponenten, die Patton und McMahon als Prozesseinflüsse bezeichnen, beschreiben diese Dynamik: Recursiveness, Change over Time und Chance (2015, S. 142).

*Recursiveness* bezieht sich auf die Interaktion der verschiedenen Systeme und kann als Wechselwirkung innerhalb und zwischen den Einflüssen verstanden werden. Auf der Abbildung 1. sind diese Wirkungen als gestrichelte Linien aufgezeichnet. Als Beispiel für die Wechselwirkung beschreiben z.B. Patton & McMahon den Einfluss ‚World of work knowledge‘ als ...related to access to resources and...related to gender, status, geographic location, and other influences (2014, S. 247).

*Change over Time* steht für die Veränderung über die Zeit und ist als ‚Past‘, ‚Present‘ und ‚Future‘ im äussersten Kreis gezeichnet. Karriereentwicklung wird als nichtlinear verstanden und BeraterInnen sollten KlientInnen unterstützen, die Bedeutung der vorherigen Erlebnisse zu verstehen und zu integrieren. Begriffe wie Adaptabilität, Flexibilität und Mobilität sind hier zentral (vgl. Arthur & Mc Mahon 2005, S. 214).

*Chance* sind die schwarzen Pfeile, die die Kreise durchbrechen. Sie repräsentieren ‚the sometimes unpredictable nature of career development‘ und kann als Glück, Schicksal oder Zufall verstanden werden (McMahon, 1994, p. 191 referiert in Patton & McMahon 2015, S. 142). In der deutschen Übersetzung ist *Chance* als ‚zufällige Begebenheit‘ übersetzt und hier wird dafür dieses Begriff verwendet. Hier wird es auch deutlich, wie Patton & McMahon Theorien von anderen Forschern in ihrem Modell integrieren. Der Gedankengang über ‚zufällige Begebenheiten‘ hat deutliche Parallelen zur Theorie von Krumboltz und Kollegen der geplanten Zufälle (planned happenstance) (1999 referiert in Gasteiger 2014, S.50). Dieser Ansatz fokussiert auf unvorhersehbare Ereignisse und wie Menschen diese „für sich nutzbar machen können“ (Gasteiger 2014, S.50).

### **2.2.2 Einsicht durch Narrativität**

STF ist nicht nur ein systemischer, sondern auch ein konstruktivistischer Ansatz und geht davon aus, dass die objektive Welt nicht erfassbar ist. Demnach bilden Menschen nicht die Welt ab, wie sie ist, sondern konstruieren sie. Die Konstruktion basiert auf unseren Erfahrungen und der Bedeutung, die wir ihr zuschreiben (vgl. Nussbeck 2014, S. 67). Diese individuelle Konstruktion sollte vom Berater/von der Beraterin unterstützt werden:

‚Rather than relying on group norms and abstract terms, they [Clients] should engage in activities and meaning making that enable them to build some new view of themselves‘ (Savickas 2009, S.243).

Im Beratungsprozess spielt die Sprache eine zentrale Rolle als Vermittler von Bedeutung. Der Begriff ‚story‘ (Geschichte) oder ‚narrative‘ ist im STF wie im Savickas Life-designing Ansatz zentral. Bateson (1979) definierte ‚story‘ in der systemischen Theorie als ‚...the individual’s explanation of the relevance of a particular sequence of connectedness in his or her life‘ (referiert in Patton & Mc Mahon 2006, S.159). Durch Erzählungen können Muster und Themen im Leben eines Individuums entdeckt und reflektiert werden und neue Vernetzungen entstehen. Demzufolge können KlientInnen in der Konstruktion

ihrer zukünftigen Identitäten und Karrieregeschichten eine aktive Rolle spielen.

Da im STF gerade die Vernetzungen und Wechselwirkungen mehr als die Einzelteile im Fokus stehen, meinen Patton & McMahon, dass der Kontext eines Individuums in der Beratung nicht ignoriert werden darf (vgl. 2006, S. 158).

### **2.2.3 Die Beraterrolle im STF**

Das Individuum formuliert selber Themen und Geschichten, die relevant für seine Karriereentwicklung sind oder waren. Der Berater/die Beraterin ist vor allem Unterstützer im Prozess. Patton & McMahon (2006) beschreiben die Beratung und die Interaktion zwischen Klient/in und Berater/in auch als ein System. Der/die Berater/in wird zu einem Einflussfaktor im System des Klienten/der Klientin und umgekehrt und nimmt an der Konstruktion der Geschichte des Klienten/der Klientin, und seiner/ihrer Erkenntnisse teil. Um zu vermeiden, dass Berater/innen Klient/innen manipulieren, ist es wichtig, dass Berater/innen eine interkulturelle Kompetenz haben und die Einflüsse ihrer eigenen Karrieregeschichte gut kennen (vgl. S. 157).

Das Besondere am STF ist, dass Patton & McMahon Berater/innen ermutigen, nicht nur mit dem individuellen System zu arbeiten, sondern auch auf die soziale und gesellschaftliche Ebene Bezug zu nehmen. Proaktive Arbeit mit der Familie des Klienten/der Klientin oder in einer Organisation können förderlich sein, weil Interventionen,...anywhere in the system will interact with other elements of the system to bring about change' (2006, S. 158). Auch Lobbyarbeit und Mitarbeit in verschiedenen Komitees werden vorgeschlagen, um Gruppen von Klienten, die mit ähnlichen Schwierigkeiten kämpfen, zu helfen (vgl. Arthur & McMahon 2005, S. 218).

### **2.2.4 STF bei der Beratung von Migranten/Migrantinnen**

Im Verständnis des STF haben alle Klienten, unabhängig von Nationalität und Migrationsgeschichte, einen kulturellen Hintergrund, und deshalb sollten alle Beratungen als multikulturell betrachtet werden (vgl. Arthur & McMahon 2005, S. 209). In dieser Arbeit ist es trotzdem nützlich darzustellen, warum laut

Arthur & McMahon (2005) das STF ganz besonders bei der Beratung von MigrantInnen hilfreich sein kann:

- Durch Exploration des Kontextes und Identifizierung von Einflussfaktoren wird die Selbsteinsicht gestärkt.
- Systeme auf der gesellschaftlichen, sozialen und intrapersonellen Ebene und ihre Wechselwirkung werden in die Beratung mit einbezogen.
- Nicht nur die Zugehörigkeit zu einer kulturellen/ethnischen Gruppe, sondern auch die internalisierte Kultur des Individuums werden als wichtig angesehen.
- Verschiedene Lebensrollen ermöglichen mehrere kulturelle Identitäten.
- Die Einflüsse zu identifizieren hilft Klienten/innen, die persönliche Kultur zu artikulieren.
- Auf der Makroebene wird die Geschichte/gesellschaftliche Entwicklung als wichtiger Einfluss auf Haltungen, Vorstellungen und Werte verstanden.
- Globalisierung wird als Einflussfaktor auf die Karriereentwicklung betrachtet.
- Weil die Beratung von der Geschichte und Weltanschauung des/der Klienten/in ausgeht, können Individuen aus sowohl kollektivistischen als auch individualistischen Kulturkreisen davon profitieren.
- Der Ansatz ermöglicht Verständnis dafür, wie das Individuum seine Herkunftskultur erhalten hat und wie es sich an die dominante Kultur angepasst hat.

### **2.3 Interkulturelle Übergänge**

Während der ersten Monate in einer neuen Kultur fehlt es Migranten oft an Orientierungspunkten, die in der vertrauten Kultur vorhanden waren. Oft sind die sprachlichen Kommunikationsfähigkeiten gering, der soziale Code ist fremd und es dauert eine Weile, bis ein soziales Netzwerk aufgebaut ist. Der bei der Bewegung in einer neuen Kultur entstehende Stress kann auch zu einer Identitätsdiffusion führen – frühere Bewältigungsstrategien funktionieren nicht mehr (vgl. Lazarus 1997 referiert in Arthur 2004, s.26), wodurch leicht Selbstzweifel entsteht. Was in der Literatur als Kulturschock beschrieben

wird, resultiert aus der Herausforderung, in der neuen Kultur klar zu kommen, und aus dem Verlust der vertrauten kulturellen Umgebung (vgl. Winkelmann, 1994 referiert in Arthur 2004, s. 26).

### **2.3.1 Kulturelle Identität**

Prinzipiell baut sich kulturelle Identität auf zwei Wegen auf, die man als Enkulturation und Akkulturation bezeichnet. Unter Enkulturation versteht man das Hineinwachsen in die primäre kulturelle Umwelt, in der sich eine Person von Geburt an befindet. In dieser Umwelt werden das grundlegende Wissen und die Handlungskompetenzen aufgebaut. Akkulturation ist demgegenüber die Konfrontation und Auseinandersetzung mit einer zweiten oder dritten Kultur (vgl. Oerter 2013, S.68). Verlangt die Akkulturation eine umfassende Neuausrichtung, so tritt zur Herausforderung die Belastung und erfordert Leistungen der Stressbewältigung (vgl. Oerter 2013, S.74). Werden sowohl die primäre als auch die zweite Kultur für wertvoll erachtet, so kommt es zur Integration, die kulturelle Identität verbindet beide Kulturen zu etwas Neuem (vgl. Oerter 2013, S.73).

### **2.3.2 Der Akkulturationsprozess**

Der Übergang in eine neue Kultur bedeutet für das Individuum einen Wechsel der Kontexte auf vielen Ebenen: Familie, Freunde, Beruf oder Schule sowie Werte und Normen. Manchmal wechselt auch der sozioökonomische Status. Es kann lange dauern, bis das Individuum wieder ein Gefühl der Zugehörigkeit aufgebaut hat – manchmal dauert es Generationen (vgl. Berry 2005, S. 699). Der Begriff Akkulturation beschreibt diesen Prozess:

„Acculturation is the dual process of cultural and psychological change that takes place as a result of contact between two or more cultural groups and their individual members” (Berry 2005, S.698).

Akkulturation bedeutet für das Individuum Veränderung. Berry (2005) meint, dass der Prozess auf zwei Ebenen stattfindet: auf der kulturellen und der psychologischen. Um die Veränderung auf der kulturellen Ebene zu verstehen, ist u. a die Motivation für die Migration wichtig sowie die

Einstellung im neuen kulturellen Kontext zu Migration und kultureller Vielfalt (vgl. Berry 2005, S. 703). Ein Wechsel der kulturellen Identität kann auch problematische Zustände wie Unsicherheit, Angst und Depressionen mit sich bringen, die als akkultorative Stresssymptome erklärt werden können.

Berry meint, dass alle Menschen, die eine Akkulturation durchmachen, mit zwei Themen konfrontiert werden: 1) Aufrechterhaltung der geerbten Kultur 2) Beteiligung an Gesellschaft und Kontakt mit anderen ethnokulturellen Gruppen (vgl. 2005, S.705).

Wie Individuen im Akkulturationsprozess mit diesen beiden Themen umgehen, erklärte Berry mit folgenden vier Strategien:

<b>Integration:</b> Beibehaltung der geerbten Kultur und Kontakt zur Mehrheit in der Gesellschaft.	<b>Assimilation:</b> Aufgabe der geerbten Kultur und Kontakt zur Mehrheit in der Gesellschaft.
<b>Separation:</b> Beibehaltung der geerbten Kultur ohne Kontakt zur Mehrheit.	<b>Marginalisierung:</b> Aufgabe der geerbten Kultur ohne Kontakt zur Mehrheit.

**Abbildung 2:** Vier Strategien, die erklären, wie Individuen mit dem Akkulturationsprozess umgehen. Frei nach Berry (2005).

Die meisten Forscher meinen, dass Integration die Entwicklung eines positiven Selbstwertgefühls am besten fördert. Die Integration beeinflusst Einstellungen, Verhalten und Identität. Gleichermassen ist Marginalisierung die Strategie, die am meisten Probleme mit der Identitätsentwicklung in jungen Jahren verursacht (vgl. Phinney & Rhosenthal, 1992 referiert in Almqvist 2006, S.89). Chen & Vollick fanden bei ihrer Forschung heraus, dass eine Person, die den Akkulturationsprozess noch nicht durchlaufen hat und Verhalten und Handlungen noch nicht an die Kultur des Arbeitsplatzes angepasst hat, leicht Chancen im neuen Kontext verpassen kann (vgl. 2013, S. 213). Es ist aber nicht immer so, dass das Individuum frei wählen kann, welche Strategie es bevorzugt. Die Einstellung der umgebenden Gesellschaft zu Minderheiten hat auch einen Einfluss. Integration kann nur „frei“ gewählt und erfolgreich durchgezogen werden, wenn die dominierende Gesellschaft offen ist und kulturelle Vielfalt schätzt (vgl. Berry 2005, S.705). Es ist schwierig, sich zu integrieren, wenn dauernd Vorurteile und Diskriminierung herrschen. Eine Integration ist ebenfalls schwierig, wenn Migranten mehr über

ihre „fremden Wurzeln in Aussehen, Akzent oder Namen – also eher über ihre Herkunft – als über ihr aktuelles ‚Hiersein‘ definiert werden“ (Kappus & Kummer Wyss 2016, S. 10). Laufbahnberater/innen können einen wichtigen Beitrag zur Integration leisten, indem sie verstehen, dass Migrationshintergrund nicht eine Entweder-Oder-Zugehörigkeit bedeutet. Auch Lehrer und Kollegen können bei der Integration eine wichtige Rolle spielen und emotionale Bindungen zur neuen Kultur anbieten.

### **2.3.3 Kulturschock – Akkulturativer Stress**

Ein Umzug in einen neuen Kulturkreis fordert meistens eine sofortige Anpassung des Verhaltens, der Akkulturationsprozess aber braucht Zeit. Auf dem Weg zur Anpassung kommt es manchmal zu einer Identitätsdiffusion (vgl. Arthur 2001, S. 42). Oft wird dieser Zustand als Kulturschock beschrieben mit Symptomen, wie Depression, sozialem Rückzug, Konzentrationsschwierigkeiten, Einsamkeit oder Feindseligkeit. Auch physiologische Reaktionen wie Schlafstörungen oder Magen-Darm-Probleme können auftreten (Thomas & Althen, 1989; Winkelmann, 1994 referiert in Arthur 2001, S. 42). Statt den Zustand als Schock zu bezeichnen, nennt Berry es als ‚Akkulturativer Stress‘. Es ist ein Zustand, der als Folge von interkulturellem Kontakt entsteht, wenn sich Individuen nicht leicht und schnell anpassen oder assimilieren können (vgl. 2005, S. 708).

Beschreibt man den Zustand als Akkulturativer Stress, ist es auch interessant zu fragen, welche Ressourcen wichtig sind, um den Zustand zu bewältigen. Soziale Unterstützung kommt in der Literatur oft vor als förderlich für die psychologische Adaptabilität (Berry 2005, Arthur 2001, Tharmaseelan et al 2010, van den Bergh & Du Plessis 2010). Interessant ist, dass soziale Kontakte sowohl im Heimatland als auch in der neuen Kultur hilfreich sein können (van den Bergh & Du Plessis 2010). Auch die Persönlichkeit des Individuums spielt eine wichtige Rolle bei der psychologischen Adaptabilität. Zum Beispiel ist Offenheit für Erfahrungen eine wichtige Eigenschaft für positive Auslandserfahrungen (vgl. Mustafa-Leonard, 2008, S. 18). Für die soziokulturelle Anpassung sind kulturelle Kenntnisse und positive interfraktionelle Einstellungen hilfreich (vgl. Berry 2005, S. 709).

## **2.4 Karriereressourcen und Integrationsressourcen**

Es kann herausfordernd sein, als Migrant/in eine Karriere in fremder Umgebung aufzubauen. Stehen genug Ressourcen zur Verfügung, ist die Aufgabe leichter und es entsteht die Überzeugung, „sein Leben selbst kontrollieren zu können, sich ausreichend in der Welt zu orientieren und seinen Selbstwert hoch einzuschätzen“ (Nussbeck 2014, S. 77). Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über Ressourcen, die für die Karriere und die Integration hilfreich sein können. Oft werden Ressourcen in interne und externe Ressourcen aufgeteilt:

„**Interne Ressourcen** sind im Laufe der individuellen Entwicklung erworbene kognitive Überzeugungssysteme. Dazu gehören das Gefühl der Selbstwirksamkeit, also der Überzeugung, sein Schicksal selbst (mit)bestimmen zu können, in seiner Umwelt etwas bewirken zu können (Bandura 1977) und optimistisch auf die eigenen Stärken zu vertrauen“ (Nussbeck 2014, S. 77-78).

„**Externe Ressourcen** sind alle sozialen Bezüge wie Familie, Nachbarschaft, Freunde oder soziale Netzwerke, alle materiellen Güter wie Einkommen, Besitz oder Wohnung und kulturellen Mittel wie Bildung oder Ausbildung, die einer Person zur Verfügung stehen“ (Lenz 2003 referiert in Nussbeck 2014, S. 78).

### **2.4.1 Karriereressourcen**

In der Beratung können Ressourcen genutzt werden, um „Stärken und Chancen, die ausgleichend und bewältigungsförderlich genutzt werden können“ aufzuzeigen (Nussbeck 2014, S. 80). Das integrative Modell von Hirschi (2012) zeigt vier Karriere-Ressourcen, die für die Karriereentwicklung entscheidend sind: Identitätsressourcen, Humanressourcen, psychologische Ressourcen und Sozialressourcen (Abbildung 3). Diese Ressourcen sind auch für das Karrieremanagement wichtig und werden in verschiedenen Situationen benutzt, z.B. bei Exploration, Laufbahnplanung und Networking (vgl. Hirschi 2012, S. 374). Die Entwicklung von Ressourcen in einem Bereich



kann andere Ressourcen fördern, sodass eine positive Weiterentwicklung entsteht (vgl. Hirschi 2012).

*Identitätsressourcen* sind z.B. Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Werte und antworten auf die Frage: ‚Who am I and how is my work meaningful to me?’ (Hirschi 2012, S. 376).

*Humanressourcen* beinhalten Ausbildung, Erfahrungen und kognitive Fähigkeiten. Die tragen dazu bei, dass man die Leistungserwartungen einer Arbeit erfüllen kann. Arbeitsmarktkenntnisse und Fachkenntnisse gehören auch dazu (ibid).

Unter *psychologischen Ressourcen* versteht man psychologische Eigenschaften, die vor allem im Arbeitsleben Relevanz haben. Diese bestehen aus Merkmalen (traits) wie z.B Neuroticismus oder Offenheit. Sie berücksichtigen aber auch Zustände (states) wie Selbstwirksamkeit und Adaptabilität. Diese Eigenschaften sind dynamisch, aber stabil (vgl. Hirschi 2012, S.376).

*Sozialressourcen* definieren Adler & Kwon als ‚the goodwill available to individuals or groups’ (2002, S.23 referiert in Hirschi 2012, S. 374). Die Quelle dieser Ressourcen sind soziale Beziehungen. Das Vorhandensein und die Merkmale eines Mentors sind ein markantes Beispiel für diese Ressource, die auch „Sozialkapital“ genannt wird. Im Vergleich mit den anderen Ressourcen liegen die Sozialressourcen ausserhalb der Person und können auch aus Netzwerken oder Firmenkontakten bestehen.

#### Karriere-Ressourcen

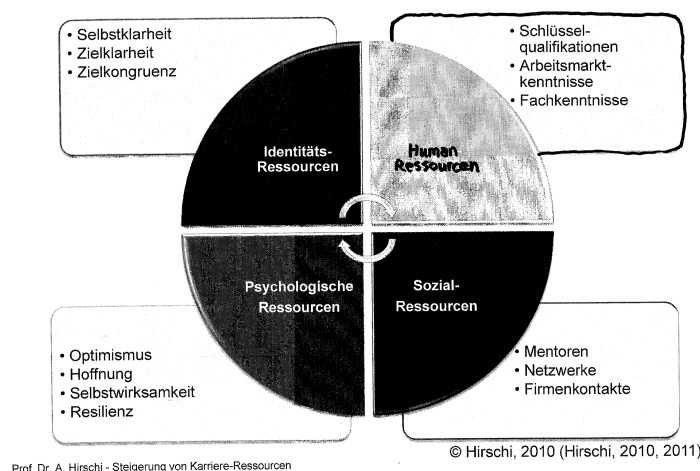


Abbildung 3. Karriereressourcen (Hirschi 2012). Modell präsentiert an der IAP-Vorlesung, Dezember 2014.

### **2.4.2 Prä- und Post-Migrationskarriere**

Tharmaseelaan et al. (2010) entwickelten ein Modell zur Schilderung des Karriereerfolges von Migranten/innen. Das Modell teilt die Karriere in Zeiten vor und nach der Migration auf (Time-Sequenced-Modell). Nach der Migration wirken kontextuelle Faktoren oft begrenzend, z.B. Anerkennung von Qualifikationen, Diskriminierung oder Anstellungsbedingungen.

In der quantitativen Studie von Migranten/innen aus Sri Lanka, die nach Neuseeland migrierten, kamen Tharmaseelaan et al. zur Schlussfolgerung, dass es möglich ist, die Beschränkungen zu überwinden und Karriereerfolg zu erreichen (vgl. Tharmaseelaan et al. 2010, S. 219). Zusammenfassend waren in dieser Studie folgende Aspekte wichtig, um Karrieremöglichkeiten nach der Migration zu erleichtern. Diese können hier auch als wichtige Integrationsressourcen genannt werden:

- Humankapital: Kenntnisse und Fähigkeiten vom Heimatland
- Soziale Integration: Akkulturationsstrategie: Integration
- Soziale Unterstützung vom Gastland und der eigenen kulturellen Gemeinschaft
- Proaktive Karriereplanung: Networking und Weiterbildung

Obwohl Fähigkeiten und Kenntnisse aus der Zeit vor der Migration hilfreich waren, kamen die Autoren zum Schluss, dass nach der Migration die Mehrheit eher auf einem tieferen Niveau als im Heimatland arbeitete (vgl. Tharmaseelaan et al. 2010, S.232). Gleiche Schlussfolgerungen machten Riano & Baghdadi über Migranten/innen in der Schweiz aus Lateinamerika, dem Nahen und Mittleren Osten sowie aus Südeuropa: Hohe Qualifikationen sind keine Garantie für eine erfolgreiche sozioökonomische Integration (vgl. 2007, S.20).

### **2.4.3 Barrieren und unterstützende Strukturen für qualifizierte MigrantInnen**

Van den Bergh und du Plessis (2012) untersuchten in einer qualitativen Studie, wie qualifizierte Migrantinnen ihre Karriere nach der Migration in den Niederlanden erlebten und welche Faktoren ihre Karriereentwicklung

beeinflussten. Die Ergebnisse zeigten, dass eingebettete Identität vor der Migration, die Kultur des Gastlandes, Offenheit zu Fremden und bestehende Vorurteile sowie Stereotype gegen Frauen eine Bedeutung für die Integration hatten. Die Autoren schlagen vor, dass;

„...women who become international migrants inevitably have to opt out of their existing careers in their home country and re-build careers in the host country.“

(van den Bergh und Du Plessis 2012, S. 144).

Um die Karrierebarrieren und unterstützende Strukturen von Migrantinnen zu verstehen, entwickelten sie (teilweise basierend auf den Ergebnissen von Tharmaseelan et al (2010)) folgendes systemisches Rahmenwerk.

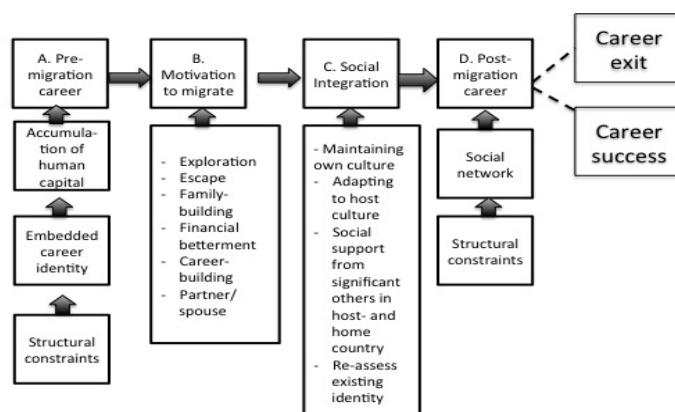


Abbildung 4. A conceptual Framework for highly skilled migrant women's career barriers and support structures (van den Bergh und Du Plessis 2012, S. 145).

Kontextuelle Einflüsse sind sowohl in der Prä-Migrations (A) als auch in der Post-Migrationskarriere (D) wichtig und werden im Modell „Structural Constraints“ (strukturelle Beschränkungen) genannt – was eher eine negative Bedeutung hat. In der Post-Migrationsphase identifizieren die Autoren sechs strukturelle Begrenzungen (vgl. 2012, S.151). In dieser Arbeit können die letzten fünf nicht nur als Begrenzung, sondern auch als Integrationsressource gesehen werden:

- Männlich dominierte Kultur

- Einstellungen gegenüber Ausländern
- Sprachkenntnisse
- Networking
- Mentor/innen
- Laufbahnberater/innen
- „Making sure one is recognised“– Wille zum Erfolg

Netzwerke sind wichtige Ressourcen in der Post-Migrationskarriere. Migrantinnen mit Partnern aus dem Gastland haben manchmal einen leichteren Zugang zu lokalen Netzwerken und sich anbietenden Chancen, was auch zu einem grösseren Karriereerfolg führt (Caliguiri und Lazarova, 2002; Osland 2002 referiert in van den Bergh und du Plessis 2012, S.146).

Abbildung 4. macht deutlich, dass soziale Integration (C) für den Karriereerfolg sehr wichtig ist. Teil der Integration ist es, die existierende Identität im neuen Kontext neu einzuschätzen (re-asses existing identity). Ein weiterer Teil dieses Prozesses ist die Überlegung, wie man sich der Kultur des Gastlandes bei gleichzeitiger Erhaltung der Heimatkultur nähern und dabei auch die neue Kultur im Selbstkonzept integrieren kann. Dabei ist die Unterstützung von bedeutenden Personen sowohl im Heimatland als auch im Gastland wichtig:

„Feeling rooted and having strong support from parents, friends and family members helps participants shape their careers and feel confident in their abilities“ (Van den Bergh & Du Plessis 2012, S. 149).

Die Motivation zur Migration (B) kann das Anpassungsniveau einer Person, deren Integration und Karriereerfolg im Gastland beeinflussen (Cerdin et al 2011 referiert in van den Bergh und du Plessis 2012). In der oben genannten Studie aus den Niederlanden fanden Migrantinnen es besonders schwierig mit der Integration, wenn ein niederländischer Partner der Hauptgrund für die Migration war (vgl. 2012, S. 151).

#### **2.4.4 Integrationsressourcen**

In einem theoretischen Artikel über selbst initiierte Auswanderer (Self-Initiated Expatriates), die ihre Entscheidung im Ausland zu arbeiten selber unabhängig vom Arbeitgeber trafen, schlug Cao et al. drei Komponenten vor, die für den Karriere-Erfolg dieser Gruppe wichtig sind (2012):

1) Wissen Warum: Eine Proteische Karriere-Einstellung. Die Karriere-Haltung ist selbstgesteuert und von Werten getrieben (value driven)

2) Wissen Wer: Karriere-Netzwerk: Internationale und nationale Kontakte pflegen und dadurch interkulturelle Fähigkeiten entwickeln.

3) Wissen Wie: Kulturelle Intelligenz: Fähigkeit in einem interkulturellen Kontext zu handeln und zusammenzuwirken (interact).

Anaïs Hofmann fand in ihrer Masterarbeit über hochqualifizierte Migranten/innen aus Drittstaaten (non-EU-EFTA-Staaten), dass für deren bildungsadäquate Arbeitsintegration private und institutionelle Beziehungen sowie Ermutigung und Vertrauen in die Betroffenen als hilfreiche Faktoren erlebt wurden (vgl. 2013, S.47). Hilfreiche persönliche Ressourcen waren: Offenheit für Neues, eine positive Sicht auf die Zukunft, Aktivität und eine längerfristige Zielverfolgung. Aus der Sicht der befragten Migranten/innen waren auch Sprachkenntnisse ein hilfreicher Faktor, weil diese zu Nischenpositionen verhalfen (vgl. 2013, S.54).

Weiter fand sie, dass eine Mehrheit der Befragten eine anerkannte Weiterbildung in der Schweiz oder Deutschland als Voraussetzung erachteten, um sich erfolgreich zu positionieren. Anerkennungsverfahren hatte nur eine Minderheit der Befragten eingereicht, da sie es bei der/für die Stellensuche nicht hilfreich fanden (vgl. 2013, S. 49).

Basierend auf van den Bergh & Plessis (2012), Tharmaseelan et al (2010), Cao et al (2012) und Hoffman (2013) können zusammenfassend folgende Aspekte als Integrationsressourcen bezeichnet werden:

- Humankapital: Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Heimatland
- Soziale Integration: Akkulturationsstrategie – Integration
- Soziale Unterstützung von der eigenen kulturellen Gemeinschaft und dem Gastland
- Proaktive Karriereplanung: Networking und Weiterbildung

- Proteische Karriere Einstellung
- Sprachkenntnisse
- MentorInnen
- LaufbahnberaterInnen
- „Making sure one is recognised“ – Wille zum Erfolg
- Persönliche Ressourcen: Offenheit für Neues, eine positive Sicht auf die Zukunft, Aktivität und eine längerfristige Zielverfolgung

Ausser den oben genannten Ressourcen kann das englische Wort „Mattering“ für eine entscheidende Komponente im Arbeitsleben stehen. Es bedeutet ungefähr „Bedeutung zu haben“ und wird als eine kraftvolle Quelle zur sozialen Integration beschrieben. Es widerspiegelt, in welchem Ausmass Menschen glauben, dass andere sie wahrnehmen und sich für sie interessieren, dass sie eine Bedeutung für die Gesellschaft haben (vgl. Schultheiss et al 2011, S.335).

Idealerweise kann die Arbeit ein Gefühl von Bedeutung und Lebenssinn geben. Auch dann, wenn die Arbeit nicht die Interessen, Fähigkeiten und Werte des Individuums direkt widerspiegelt (vgl. Blustein 2011, S. 4-5). Gerade für MigrantInnen – vor allem Flüchtlinge – kann die Arbeit eine wichtige Quelle für das Gefühl von Zugehörigkeit sein (Schultheiss et al 2011, S.336). In Übereinstimmung mit Hirschis integrativem Karrieremodell können sich dadurch mit der Zeit weitere Ressourcen, wie zum Beispiel Sprachkenntnisse, entwickeln und neue Chancen entstehen.

### **3 Methode**

Das Ziel qualitativer Forschung besteht darin –, das Erlebte der Teilnehmenden zu erforschen und Hypothesen daraus abzuleiten. Subjektive Erfahrungen zu schildern ist wichtiger als eine Generalisierung der Ergebnisse (vgl. Motulsky 2010, S.1106). Aber, wie Mayring schreibt, muss auch qualitative Forschung „...zur Verallgemeinerung ihre[r] Ergebnisse prüfen, an welchen Stellen Quantifizierungen sinnvoll möglich sind“ (2016, S.25).

Ziel dieser Arbeit ist es auszuwerten, inwiefern das allgemein für die Laufbahnberatung Erwachsener konzipierte Arbeitsmittel zum System Theory Framework (STF) „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE) qualifizierten Migrantinnen helfen kann, ihre Situation, die nächsten Schritte und Ressourcen aufzuzeigen. Die Probandinnen sprachen besser Englisch als Deutsch und deshalb wurde die englische Übersetzung „My system of career influences MSCI“ (Adult) (2013) verwendet. Im Text wird meistens die Abkürzung MLE verwendet, obwohl die englische Version bei der Untersuchung benutzt wurde.

Die Antworten der Probandinnen auf die drei letzten Teile des Arbeitsmittels: „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“, „Reflexion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ und „Mein Handlungsplan“ wurden teilweise benutzt, um die Fragestellung dieser Arbeit zu beantworten. Um auszuwerten, wie die Teilnehmenden das Arbeitsmittel erlebten, wurde die Methode „eine qualitative Untersuchung einer Stichprobe“ und ein „offenes Interview“ ausgewählt.

#### **3.1 Das Arbeitsmittel: „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“**

Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren (MLE) ist ein qualitatives Arbeitsmittel zum STF (McMahon, Watson, Patton 2013). Das Arbeitsmittel führt zu einem Reflexionsprozess, bei dem Klienten mit Hilfe von vorgegebenen Fragen ihre Karrieregeschichte schrittweise visualisieren und am Ende ein eigenes MLE-Diagramm erstellen. Dadurch werden wichtige Einflussfaktoren identifiziert, erkannt und priorisiert. Die Autoren meinen, dass man als Berater/in auf der Makroebene verschiedene Theorien von Karriereentwicklung benutzen kann, z.B. Super oder Holland. Auf der

Mikroebene sollte das Individuum dabei unterstützt werden, selber die Einflussfaktoren zu identifizieren (vgl. McMahon, Watson, Patton 2013, S. 22). Der Reflexionsprozess hilft dem Individuum zu verstehen, wie die verschiedenen Einflussfaktoren miteinander verbunden sind und die Karriere beeinflussen. Dadurch ist es auch möglich, neue Bedeutungen zu konstruieren (vgl. McMahon, Watson, Patton 2013, S. 27).

Zum Verfahren gehört ‚einen Handlungsplan für die Zukunft‘ zu erstellen. Das Arbeitsmittel kann entweder im Einzel- oder Gruppen-Setting benutzt werden.

In dieser Untersuchung füllten die Probanden vor dem Interview ihr Heft einzeln zu Hause aus. Das Arbeitsmittel enthält folgende Schritte:

- 1) Meine derzeitige berufliche Situation
- 2) Gedanken über mich selbst (das intrapersonelle System)
- 3) Gedanken über die Personen in meinem Umfeld (das soziale System)
- 4) Gedanken über die Gesellschaft und die Umwelt (das Umwelt- /gesellschaftliche System)
- 5) Gedanken über meine Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sowie über zufällige Begebenheiten (Zeit und zufällige Begebenheiten) (Chance)
- 6) Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren
- 7) Reflexion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren
- 8) Mein Handlungsplan

Darlegungen können von den Klienten/Klientinnen entweder alleine erfasst werden oder in Begleitung einer Beratungsperson. Laut den Autoren sollte das gesamte Arbeitsmittel in „30-40 Minuten“ ausgefüllt werden (McMahon, Watson & Patton 2013, S.28). Um Instruktionen geben zu können, las ich das Buch „My System of Career Influences MSCI (Adult) – Facilitator’s guide“ (2013) und füllte selber das Arbeitsmittel aus. Die Zeitangabe 30-40 Minuten war zu kurz, weshalb eine Stunde als obere Zeitgrenze angegeben wurde. Die meisten Probandinnen brauchten aber 1 bis 2 Stunden, um alles zu bearbeiten.

Das Arbeitsmittel existiert auch für Jugendliche und in mehreren Sprachen (unter anderem Kantonesisch, Französisch, Niederländisch und Isländisch) (McMahon, Watson & Patton 2015, S.152). Die deutsche Version



wurde vom Institut für Angewandte Psychologie (IAP) (ZHAW) in Zürich übersetzt.

### **3.2 Auswahl der Methode**

Arthur & Mc Mahon (2005) beschrieben in ihrem Artikel die theoretischen Anwendungen von ‚System Theory Framework‘ bei multikulturellen Beratungen und so entstand die Idee, die praktische Nutzbarkeit zu untersuchen. Da schon ein Arbeitsmittel vorlag, wurde folglich dieses benutzt, um mit einer qualitativen Untersuchung einer Stichprobe durch Interviews die Wirkungen des Arbeitsmittels festzustellen.

Die Probandinnen durften das Arbeitsmittel ausfüllen und mir danach ihre Eindrücke mitteilen. Als Verfahren wurde ein offenes, problemzentriertes Interview ausgewählt, wo das Subjekt frei antworten konnte, ohne Antwortvorgaben, und das formulieren konnte, „was ihm in Bezug auf das Thema bedeutsam“ war (Mayring 2016, S.66).

Ein offenes Interview sollte einem offenen Gespräch ähnlich sein, zentriert sich aber auf ein Thema. Die Aufgabe der Interviewer besteht darin, immer auf die Fragestellung zurückzukommen. Als Migrantin in der Schweiz habe ich ein gewisses Vorverständnis für das Thema. Deshalb fand ich es besonderes wichtig, ein offenes Interview zu wählen, um Unerwartetes entdecken zu können. Wichtig bei der Erstellung des Interviewleitfadens war gleichzeitig, die Fragen so zu gestalten, dass sie potentielle Antworten auf die zentrale Fragestellung generieren konnten (Anhang 1). Der Interviewleitfaden wurde in einem Probeinterview einmal getestet und danach modifiziert.

Das offene Interview hat, laut Kohli (1978 referiert in Mayring 2016, S. 68), folgende Vorteile:

- „Man kann überprüfen, ob man von den Befragten überhaupt verstanden wurde.
- Die Befragten können ihre ganz subjektiven Perspektiven und Deutungen offen legen.
- Die Befragten können selbst Zusammenhänge, größere kognitive Strukturen im Interview entwickeln.
- Die konkreten Bedingungen der Interviewsituation können thematisiert werden“.

Sowohl beim Ausfüllen des Arbeitsmittels MLE, als auch beim Interview spielte die Sprache eine zentrale Rolle. Da die Mehrheit der Probandinnen Englisch besser als Deutsch verstand, wurde das Interview auf Englisch durchgeführt. Beim offenen Interview ist es wichtig, dass eine Vertrauensbeziehung zwischen Interviewer und Befragten entsteht (vgl. Mayring 2016, S. 69). Das Ausfüllen der Einverständniserklärung diente teilweise dazu, aber auch im Gespräch war die Vertraulichkeit wichtig. Die Interviews haben in meinem Büro stattgefunden. Sie dauerten zwischen 1 und 1,5 Stunden und wurden auf Tonband aufgezeichnet.

### **3.3 Auswahlkriterien Stichprobe**

Die Stichprobe bestand aus 6 Frauen, die im Erwachsenenalter in die Schweiz migrierten. Da eine Person sich mit dem Arbeitsmittel überfordert fühlte, beendeten nur 5 Probandinnen das gesamte Verfahren (mehr dazu unter Ergebnisse S. 29). Auswahlkriterien für die Stichprobe waren: Frauen, die zwei bis 15 Jahre in der Schweiz wohnen, Besitzer einer qualifizierten Ausbildung und ein Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Sie sollten aktiv eine Stelle suchen oder sich für eine Neuorientierung entschieden haben.

Zufälligerweise sind alle Mutter gewesen. Die Probandinnen haben nicht selber eine Beratungsstelle aufgesucht, sondern wurden aus dem privaten Netzwerk der Autorin rekrutiert. Die Probandinnen waren aber nicht enge Freundinnen sondern eher Bekannte, oder Bekannte von Bekannten.

### **3.4 Anwendung des Arbeitsmittels und Ablauf**

Im Interview haben die Probandinnen erst ihre Antwort auf die Frage 1 (Seite 5) im Arbeitsmittel geschildert „Welche Laufbahnentscheidungen stehen für Sie in naher oder mittlerer Zukunft an“? Danach zeigten sie ihr Bild „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ und erzählten darüber. Anschließend wurden die Antworten des Abschnitts „Reflexion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ durchgegangen. Wir haben auch gemeinsam den Handlungsplan angeschaut. Den Schluss bildete das offene Interview (Anhang 1). Als Unterstützung wurde das Modell Hirschis von Karriere-Ressourcen gezeigt (S.18) und erklärt, bevor die Probandinnen aufgefordert wurden, ihre eigenen Ressourcen in ihrem MLE-Diagramm zu benennen.

### **3.5 Aufbereitung der Daten und Datenanalyse**

Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Um die Inhalte leichter analysieren zu können, wurden Kategorien gebildet. Dieses Vorgehen nennt sich Inhaltsanalyse und zeichnet sich dadurch aus, dass mit Hilfe der Theorie im Voraus Kategorien gebildet werden – ein sogenanntes deduktives Verfahren. Werden Inhalte gefunden, die nicht mit der Theorie und den schon gebildeten Kategorien übereinstimmen, werden neue Kategorien induktiv erstellt. Am Ende kann das Kategoriensystem im Hinblick auf die Fragestellung und die Theorien interpretiert werden oder Kategorien können quantitativ ausgewertet werden, z.B. wäre es möglich auszuwerten, welche Kategorien am häufigsten vorkamen (vgl. Mayring 2016, S.114-117).

Da eine zentrale Aufgabe dieser Arbeit darin besteht, den Kontext mit einzubeziehen, wurden auch Informationen über den Text hinaus, z.B. Migrationsmotivation oder Anzahl der Jahre in der Schweiz, bei der Analyse beachtet. Eine Tabelle mit der Zusammenstellung dieser Informationen ist auf Seite 30 zu finden.

## **4 Ergebnisse**

Die Zielsetzung dieser Arbeit besteht in der Beantwortung der Frage, inwiefern das Arbeitsmittel „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE) qualifizierten Migrantinnen helfen kann, ihre Situation, die nächsten Schritte und Ressourcen aufzuzeigen. Dem Ziel entsprechend folgen hier die Ergebnisse und Erkenntnisse in drei Abschnitten: Einflussfaktoren, nächste Schritte und Ressourcen. Zuerst wird die Stichprobe präsentiert.

### **4.1 Stichprobe**

Zur Stichprobe gehörten 5 Frauen im Alter zwischen 38 und 49 Jahren. Am Anfang waren es sechs, aber eine Person fand das Verfahren zu schwierig und füllte das Arbeitsmittel nur teilweise aus. Die Frage, ob sie zum Monatsende kündigen sollte, beschäftigte sie sehr. In Folge ihrer Dyslexie war sie mit den vielen schriftlichen Aufgaben überfordert. Die Migrantinnen der Stichprobe haben unterschiedliche Wurzeln: zwei stammen aus Asien – China und Thailand –, zwei aus Europa – Belgien und Schweden –, eine aus Südafrika. Alle hatten im Heimatland einen Universitätsabschluss erreicht. Drei hatten naturwissenschaftliche Fächer studiert und ursprünglich folgende Berufe: Biochemikerin, technische Ingenieurin und Master of Science in Umweltwissenschaften. Zwei hatten Wirtschaft studiert und waren Projektmanagerin bzw. Lehrerin. Drei Personen waren Hausfrauen auf der Suche nach Arbeit, eine war selbstständig mit der Überlegung, ein Masterstudium im Finanzwesen zu absolvieren, und die fünfte Probandin war bei einer Firma in Singapur angestellt, und konnte zu Hause übers Internet arbeiten. Während der Befragung waren alle auf der Suche nach einer Arbeit in der Schweiz. Da sie alle Kinder haben, kam nur Teilzeitarbeit in Frage. Drei Frauen wohnen seit 9 bis 11 Jahren in der Schweiz, eine seit sechs Jahren und eine seit vier Jahren. Alle haben Deutschkurse auf mindestens B1-Niveau abgeschlossen – sprechen aber besser Englisch als Deutsch. Die Probandinnen hatten alle mindestens sechs Monate in einem anderen fremden Land gelebt, bevor sie sich wegen beruflicher Veränderungen des Partners oder wegen Familiengründung in der Schweiz niederliessen. Die Mehrheit der Partner der Befragten waren Schweizer. Nur von einer Person stammt der Ehegatte aus dem Iran.

Name	Alter	Geburtsland	In der Schweiz seit	Migrationsgrund	Kinder	Geburtsland des Partners	Ausbildungsniveau	Ursprungsberuf	Heutige Beschäftigung	Muttersprache	Sprachen	Integration auf einer Skala von 0 bis 10
A (AG)	49	Belgien (Türkische Eltern)	2010	Familien-gründung	Ja	Schweiz	Master	Biochemikerin	Hausfrau	Französisch	Englisch: fließend Deutsch: B2	6
B (KA)	43	Schweden	2005	Partner	Ja	Iran	Master	Technische Ingenieurin	Hausfrau	Schwedisch	Englisch: fließend Deutsch: B2/C1	5
C (NSB)	44	Thailand	2005	Familien-gründung	Ja	Schweiz	Master	Master of Science in Umweltwissenschaften	Hausfrau	Thailändisch	Englisch: fließend Deutsch B2/C1	8
D (KJ)	38	Südafrika	2012	Familien - gründung	Ja	Schweiz	Master	Project manager: Wirtschaft	HR-Consultant	Englisch	Deutsch B1	5
E (XHS)	43	China	2007	Partner	Ja	Schweiz	Bachelor	Lehrerin Wirtschaft	Selbstständig Rechnungswesen & Finanzen	Chinesisch	Englisch: fließend Deutsch B1	8

Tabelle 1: Zusammenfassung Probandinnen „Qualifizierte Migranten/Innen beraten: Einflussfaktoren identifizieren und Ressourcen stärken

– Eine praktische Anwendung der Methode „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ (MLE)

## **4.2 Einflussfaktoren – Die aktuelle Situation der Probandinnen**

In diesem Abschnitt werden die generellen Eindrücke der Probandinnen zum Arbeitsmittel MLE geschildert. Im zweiten Teil folgt eine Präsentation der Einflussfaktoren. Die Antworten wurden nach Kategorien sortiert und zum Zweck der Analyse auch in das interpersonelle (blau) oder das soziale (gelb) System des STF eingeordnet. Das Umwelt-/gesellschaftliche System wurde bei der Auswertung mit grün markiert, kam aber so selten vor, dass es in den hier gezeigten Tabellen nicht erscheint. Der nächste Abschnitt schildert, inwiefern die Probandinnen eine Veränderung wünschten. Den Schluss bildet ein Abschnitt über MLE und Migration.

### **4.2.1 Eindrücke zum Arbeitsmittel MLE**

Den Probandinnen gefiel an dem Arbeitsmittel gut, dass sie angeregt wurden, über ihre Karriere zu reflektieren und ihre Gedanken zu sortieren. Mehrere fanden es nützlich, ihre Gedanken auf Papier zu notieren und zu strukturieren, um ein klareres Bild von ihrer Situation zu bekommen. Den Ablauf werteten die Probandinnen als hilfreich und einfach zu verstehen, teilweise dank den Beispielen der Autoren. Probandin C hatte manchmal Mühe, die Sprache zu verstehen, und am Ende des Interviews drückte sie aus, dass es ihr geholfen hat, nicht nur die Übungen durchzuführen, sondern auch über ihre Gedanken und die Diagramme zu sprechen. D sagte zusammenfassend, dass es für sie nützlich war, „...[to] bring out some things that you might be having in your head but you are not really aware of“. B erzählte, dass sie mit Hilfe von MLE verstanden hat, wo sie sich im System befindet und dass sie es gut fand, sich nicht nur auf sich selbst zu fokussieren, sondern auch auf die Bedingungen um sich herum.

Für A war es eine Herausforderung, alles in einem Diagramm „Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren“ zusammenzustellen, weil es für sie wichtig war, keine undurchdachten Faktoren zu listen. D fand, dass das Arbeitsmittel ihr nicht klar genug aufzeigte, wie sie ihre Erfahrungen und Kompetenzen für die Zukunft nutzen kann.

B fand den Teil „Gedanken über die Gesellschaft und die Umwelt“ überflüssig. Auf die Frage „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Ihr Bild der Einflussfaktoren betrachten?“, sagten E und B, dass sie ein positives Gefühl hatten. A fühlte sich wegen der Familie in ihrer Mobilität eingeschränkt. D war ungeduldig, weil sie nicht schnell genug herausfinden konnte, welche Arbeitsstelle ihre Erwartungen am besten erfüllt. C fühlte sich frustriert, weil sie nicht verstand, wie sie unter den ihr vom MLE-Diagramm gezeigten Bedingungen eine Arbeit finden könnte.

Positiv: 2 (E, B)	Ungeduldig:1 (D)	Eingeschränkt:1 (A)	Frustriert:1 (C)
<p>E: "I think, how to say, the whole system is good. It helps you to think more in a structural way...so more clearly...systematically...After I filled out the whole thing and found my own system of career influences I think I am happy with my decision. And, I think my decision will keep the family and work balance ...how to say...in the most balancing way....so looking at it is good".</p> <p>B: "Clear and straight forward. It feels good".</p>	<p>D: "Impatient to work out what it is that is going to fit in with all of my requirements. It is probably the most...feeling that comes through. I am just getting a bit impatient because I...you know when I was much younger... I was always happy in my job and if I...didn't like it I just changed it...[Now] I feel that I am doing it because I have to. Not because it is my choice. Mhm...yeah, that just...I didn't have a family before so...and the location I am in...and the location and situation. [incomprehensible] It is just a phase in my life".</p>	<p>A: "Yeah, that the jobs I was doing before was more for single people somehow. And now it is hard to transpose it in my current family situation, that, yes I did interesting things but how can I now put this forward to say look what I have done and now I want another job. I can not do this anymore. This kind of traveling. Or I could, but not leaving two weeks at a time. I could leave for two, three days....I guess that is where I should start, find a job where I can travel two, three days but then it would be...yeah..."</p>	<p>C: "I wrote "How can I get a job using this system? Is it a correct feeling...Yes, because I never learned to find a job. In this country you need to try to get a job. It is quite different from [where] I came from...frustration..."</p>

Tabelle 2: „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie Ihr Bild der Einflussfaktoren betrachten?“ (Reflexion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren)

Auf die Frage, wie die Probandinnen ihre berufliche Zukunft nach dem Abschluss des Verfahrens sehen, sagte E, dass sie ein positives Gefühl habe. Die anderen vier gaben Unsicherheit an. B sagte: „Last time I got a job very quickly, but it all depends on the job-market – it goes up and down. That is where chance comes in”. A gab an, dass ihr die Motivation fehle: „I have to find the motivation, yes...This also comes out of it. I am not really motivated somehow to find a job...”. Später sagte auch A, dass sie es schwierig findet, ohne finanziellen Druck irgendeinen Job anzunehmen und dass sie hohe Ansprüche hat. Für die Probandinnen C und D war Geld zu verdienen der Einflussfaktor, der für sie auf ihren MLE-Diagrammen am wenigsten wichtig war (Anhang 2: Tabelle10).

#### 4.2.2 Einflussfaktoren auf dem MLE-Diagramm

Die wichtigsten Einflussfaktoren und aktuellen Fragestellungen zeigten sich schnell, als die Probandinnen mir über ihre MLE-Diagramme erzählten. Weiterhin wurde klar, in welchem Ausmass die Probandinnen bis jetzt über ihre Persönlichkeit reflektiert hatten sowie welche ihre Lebensprioritäten sind.

Auf die Frage „Was fällt Ihnen auf?“, nannte die Mehrheit ihr soziales System. A gab ihre Erfahrung von ihrem letzten Arbeitgeber an. E äusserte, dass ihre Karriere überhaupt nicht das geworden ist, was sie mit 20 Jahren geplant hatte. D nannte ihr intrapersonelles System – wie wichtig das Team für ihr Wohlbefinden ist. B und C führten die Priorität der Familie an (Anhang 2: Tabelle 11).

Sämtliche Probandinnen hoben mittels verschiedener Formulierungen die Wichtigkeit der Familie, Flexibilität oder ‚Work-Life-Balance‘ als Einflussfaktoren hervor. Die Zitate in der Tabelle unten zeigen, wie sie den Einflussfaktor Familie beschrieben.

A	B	D	E
I am not alone anymore to decide where I want to go...I used to change country almost every three years. And that I have been without work for six years and my age now, that I am getting 50	“What became really clear when I did this is that the influences have changed completely since the children came and so on. When I think about the future, I	“Ehm, having a job [that] suits my husband’s and kids’ needs. That is where the flexibility comes in. I would not work part time if it was just for me	I have a little bit...[of an]...identity not really crisis...but just “who am I”? Have I ever achieved what I wanted to do? And the answer is no. Also going through this one. Also my whole so called



almost and how would that influence....the eventual employer...even if I have good experience....Jaa, then living in a country where it is difficult for working mothers to work...When you have no family around to help”.	think completely differently now... I mean when you work with engines or generators...it is certainly also important but it doesn’t feel meaningful immediately.	but it is really yeah, to fit in...with the family. Make sure that they can do what they want to do. That S [husband] can have a job, that he can pursue a career, and that the kids can do some sports, go to parties. So I think that at this stage of my life flexibility is really important....	career life it is how to say not really hundred percent what I wanted because since I graduated I always wanted to work for an international firm or to work my way up and through higher education or whatever but nothing happened like that. Yeah, I became self employed early on. Due to changes in the family I couldn’t really do what I wanted. I think now it is kind of my last chance and I just have to grab it...”
---	--	--	---

Tabelle 3: Zitate über die Familie aus dem Gespräch zum MLE-Diagramm

Probandin C ist in der Tabelle oben nicht dabei, sie nannte ihre Gesundheit als wichtigen Einflussfaktor, aber auch ihre Mutterrolle.

C: “Because I now have too many limitations, which are actually [going] in the opposite ways of work. ‘Look I want to work for you, but I have cancer and I do not know when it will come back’ and if it comes back I need to stop working for half a year. I mean I think, if I myself were employer would I hire this person? And I have kids.

Auf die Frage „Welcher der Faktoren, die Sie am nächsten zu Ihrer Person angeordnet haben, ist am wichtigsten?“, stuften drei (A, B, E) das soziale System und die Familie als am wichtigsten ein (Anhang 2: Tabelle 12).

A: “So...I look for the harmony within the family. That is very important for me. Other things I can always rearrange around the harmony of the family even if it means I need to study in the night or whatever, it is fine for me. As long as I have the core of the family. We are happy and everything is in harmony”.

Auch C hielt trotz ihrer Krebserkrankung die Familie in Kombination mit Zeit und Sprache für wichtig. Nur D liess die Familie aus und betrachtete ihre extrovertierte Persönlichkeit und Einflüsse vom Team als am wichtigsten.

D: ...I feed of people's energy. Even the face to face thing working...I get a little bit of that from work but not as much as I want because I am virtual. I notice when we have a conference and people come [incomprehensible] I feel much more excited and motivated. And yeah, I think this is just something I can not ignore. ...so I think I was always focused on having a nice team...

Probandinnen A, B und C haben die Sprache als Einflussfaktor mit einbezogen. Bei D und E war die Sprache nicht aufgezeichnet. Für keine der Probandinnen erschien auf ihrem MLE-Diagramm die kulturelle Herkunft als bedeutungsvoll (Anhang 3: MLE Diagramme). Gleichermassen bildete keine Person eine oder mehrere zufällige Begebenheiten auf ihrem MLE ab. Nur Probandin A nannte ihre vorherige schlechte Arbeitserfahrung als Einflussfaktor – alle anderen schliessen vergangene Ereignisse aus dem Bild aus. Aber im Gespräch informierten sie aber über ihre Vergangenheit.

Alle Probandinnen haben etwas wahrgenommen, was ihnen früher nicht bewusst war: E nannte, dass ihre Karriereentwicklung nicht so geworden ist, wie sie diese mit 20 geplant hatte. Für C und D war es die Vereinbarung von Familie und Karriere. C hob hervor, dass sie durch die Familie mehr gebunden ist, und D, dass Work-Life-Balance für sie wichtig ist. B beschrieb, wie ihr bewusst geworden ist, dass sie in der Vergangenheit ihre Entscheidungen meistens ohne Einflüsse von anderen Personen traf. A äusserte sich zum intrapersonellen System und ihren Sprachkenntnissen „...I always told D [husband] 'My German is not good' but maybe in the end it is not really...in my domain at least, it is not really hindering...Maybe I was finding myself an excuse, I do not know...”

<u>Intrapersonelles System</u> Sprachkenntnisse: (A)	<u>Soziales System</u> Wenige Einflüsse von aussen: (B)	Vereinbarung Familie und Karriere: (C,D)		Karriereentwicklung:(E)
A: The only thing that now comes out is that I am telling you "It is	B: "Yeah, what we talked about, that I	C: "Now I am thinking that traveling time is important.	D: "Yeah, well just probably my reference to not too much stress. And it	E: "Filling out this one, that kind of streamlined my thoughts about my career and mhm...Then

not so important that I don't speak perfect German" but I always told D 'My German is not good' but maybe in the end it is not really...in my domain at least, it is not really hindering...Maybe I was finding myself an excuse, I do not know..."	have taken most decisions without influence from other people".	In the past ...I didn't care about traveling time because ...I was alone. Single. I could just move from this apartment to that apartment".	is probably on a time when I got too much on again. With kids starting school and all of their...they just started gymnastics and football. It is a lot of new responsibilities ...some people in my company... they just make sure that they are in highly stressful situations whereas I am the opposite..."	mhm...just suddenly I was aware that is my career path. It is like this. Other than that, not really"
---	---	---	--	---

Tabelle 4: Was haben Sie wahrgenommen, was Ihnen zuvor nicht bewusst war? (Reflexion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren).

#### 4.2.3 Wunsch nach Veränderung

Die Probandinnen A, B und D hatten alle Beispiele aus ihren früheren Karrieren, bei denen zufällige Begebenheiten ihre Lebensläufe positiv beeinflusst hatten. Für C und E war es zunächst schwierig zu verstehen, was „zufällige Begebenheiten“ eigentlich bedeuteten, aber nach einer Erklärung konnten sie Beispiele aus ihrem Lebenslauf nennen, wo sie unerwartete Ereignisse erlebten und die Begebenheit nutzten.

Die Tatsache, dass die Familie einer der wichtigsten Einflüsse für die Mehrheit war, wollten auch die meisten so behalten. Auf die Frage „Was würden Sie gerne beibehalten?“, sagte A, dass sie mit der Familie und ihrer bisherigen Laufbahn zufrieden war. E meinte dass, sie ihre Persönlichkeit und ihre Familie weiterhin gerne so beibehalten wolle. C sagte kurz „Being a mother“ und D fand die Flexibilität gut, die ihr ihr Arbeitgeber ermöglichte. B äusserte gewisse Zweifel an ihrer Situation.

B: "If I should start a part-time job, I would need somebody who does all the things I do when I am at home. I am uncertain about how it will affect everyone. If I change something, it must be to a meaningful occupation".

Auf die Frage, was die Probandinnen gerne ändern würden, sagten B und E, dass sie mit dem zufrieden sind, was sie haben (Anhang 2, Tabelle 13). C würde gerne

mehr Kontakte in ihrem beruflichen Interessengebiet haben oder gerne ein unerwartetes Stellenangebot bekommen. A nannte, dass ihre Schlafstörung bedeutete, dass sie nicht genug Energie hätte und sie gerne eine Lösung für dieses Problem hätte. D beschrieb ihre Persönlichkeit und ihre Schwäche "... that I do worry too much about getting it right and doing things right and...that everyone is happy with me at work".

#### 4.2.4 Das MLE-Arbeitsmittel im Bezug auf Migration

Auf die direkte Frage, ob das Arbeitsmittel den Probandinnen zu verstehen half, welche Auswirkungen ihre Migration auf ihre Karriere hatte, fand D, dass dies teilweise zutraf.

D: "I think so. For every time I sit down and write it out again and think about it and analyze it, it does...The penny hasn't dropped with these exercises, like 'this is exactly what I am going to do, what I want to do' but it just sets it a little bit more in stone and I think for later on when an opportunity does come up, I will then probably be more in tune to see it. Identify it and feel that it is the right thing".

Für die anderen hat das Arbeitsmittel andere Aspekte in den Vordergrund gestellt. A und B bezeichneten ihre Mutterschaft als einflussreicher als die Migration. Für B und E spielte die Migration überhaupt keine Rolle, weil sie eher eine internationale Tätigkeit hatten und dadurch der Standort für sie weniger wichtig war.

Haben die Übungen dazu beigetragen, dass Sie jetzt besser verstehen, welche Auswirkungen Ihre Migration auf Ihre Karriere hatte? – Nein, weil...			
A:	B:	C:	E:
A: "Right, I think it is not so much the migration, as being a mother. I think if it would have been only migration I would have been able to find an occupation, but...I would say I am not sure. You never	B: "For me I continued working after moving to Switzerland. My work was international. It did not matter to me if I was in Sweden or Switzerland. Now...what matters more is that I became a mother. It has changed my attitude, my direction and motivation. Yeah, somehow...Often we see it as if it is more difficult to have a	C: "Maybe next week, when I think about it over and over. When I look at it again, when I look at the diagram. Maybe...I just finished the diagram last night so I...you know...but of course it would help me	E: "Ehm, I would say for me the migration part is not really important. Even if I did it [the further education] in China or if I had always lived in Switzerland – I do not think it had much

know, but...Right, I think I would have been driven to look for a job if I had nothing else to care for so”.	family here. But another way of seeing it is that we have a possibility to be more present in our children’s lives. It has pros and cons. I would like to try to combine the two. To have a little bit of both”.	because I have to concentrate on this...My personality is like this maybe. For sure it helps. But to which degree?”	influence”.
--	--	---	-------------

Tabelle 5: Haben die Übungen dazu beigetragen, dass Sie jetzt besser verstehen, welche Auswirkungen Ihre Migration auf Ihre Karriere hatte? (Antworten aus dem offenen Interview)

Auf die Frage, ob das Arbeitsmittel den Probandinnen half, ihre jetzige Situation besser zu verstehen, antworteten A und E, dass es ihnen vor allem half, ihre Gedanken zu strukturieren. E: „It just help you to think in my opinion. It is helping me think...Not really immediately to change me but to help me think and help me have a clear picture”.

C erlebte, dass das Arbeitsmittel und das Gespräch ihre Motivation, wieder eine Arbeit zu finden, steigerten und dass sie ihre Interessen und ihre Persönlichkeit besser verstand – aber das Verständnis für ihre jetzige Situation blieb gleich.

C: „The situation that I thought before and after doing this is actually the same – meaning: thinking of improving my ability of working by learning the languages, planning of updating my CV...The method, or the tools, [made] me to wanting to start a career again. What is new is that I learned more about myself, about my interests, my personality”.

Für B und D war ihre Situation schon vorher klar und das Arbeitsmittel hat eher bestätigt, was sie schon wussten. D: „If didn’t had done already hours of self-analysis it would, but because I have spent quite a lot of time to think about and analyze it, I wouldn’t say it gave me much more”. B wiederholte, dass es ihr zwar geholfen hat, ihre Gedanken auf Papier zu bringen und klarere Vorstellungen zu bekommen, statt ein vages Gefühl zu haben, aber dass es insgesamt nichts Neues gebracht hat.

#### 4.2.5 Zusammenfassung Einflussfaktoren

Zusammenfassend kamen Familie, Interessen, Vereinbarung von Familie und Karriere, Persönlichkeit, Gesundheit, Sprachkenntnisse, Arbeitserfahrung,

Karriereentwicklung und eine gute Work-Life-Balance als wichtige Einflussfaktoren vor.

Auf die Frage, welchen Einflussfaktoren die Probandinnen bei früheren Laufbahnentscheidungen begegnet waren, und ob diese geholfen hatten, kamen sehr verschiedene Antworten. B meinte, dass sich nach der Geburt der Kinder alle Einflüsse geändert hatten. E erzählte, wie sie in ihrem Heimatland China Lehrerin wurde, weil das ihre einzige Möglichkeit war, in Peking bleiben zu können, und dass sie damals keine eigene Entscheidung treffen konnte. A nannte, dass ihr kultureller Hintergrund als Muslimin mit Universitätsabschluss die Arbeitgeber beeindruckte und ihr in ihrer früheren Karriere half, Stellen zu bekommen. C meinte, dass ihr früher bei Laufbahnentscheidungen viele Reisen und ihr Interesse für Forschung geholfen hatten. Schliesslich meinte D, dass sie dort blieb, wo ihr das Team gefiel (Anhang 2, Tabelle 14).

#### **4.3 Planung der nächsten Schritte: „Mein Handlungsplan“**

Der Teil „Mein Handlungsplan“ half den Probandinnen teilweise, ihre Pläne zu konkretisieren und nächste Schritte zu planen. Inwieweit sie die Fragen beantworten konnten, hing davon ab, wo sie sich in ihrem Entscheidungsprozess befanden. B meinte, dass sie sich entscheiden müsste und dann einfach etwas ausprobieren. A, B und D waren eher unsicher.

A: „I should think exactly what I would like to do and then go for it. More being like I used to be. So find [out], by elimination, take one field and then decide this is what I want to do and now I am going to look at this“

Für D war die deutsche Sprache ein Thema. Sie wollte mehr Zeit haben, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und gleichzeitig zu recherchieren, welche Möglichkeiten es für sie auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt noch gäbe. E war schon fertig mit ihrer Recherche zu verschiedenen Weiterbildungen und wollte nur noch ihre Pläne mit ihrem Mann besprechen. Wenn es für die Probandinnen noch nicht klar war, welche ihre nächsten Schritte waren, war es für sie auch schwierig, die Frage zu beantworten, welche Informationen sie noch brauchten.

Auf die Frage, mit wem sie sprechen könnten, um gewünschte Informationen zu erhalten, nannte C das regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV). B fand es

frustrierend, dass sie alles selber im Internet recherchieren musste. Sie erzählte über ihre Erfahrung beim Laufbahnzentrum in Zürich (LBZ):

B: „It is a bit difficult...I went to see a counsellor at LBZ...I got some links and clicked on them. It was a disappointment...Nothing came out of it. I just felt completely finished when I left“.

Weiterhin erzählte B, dass sie die Karrierewege in der Schweiz nicht kannte und sich auch mit dem Ausbildungssystem schlecht auskannte. Für sie käme eine Weiterbildung in Frage, aber sie wusste nicht, wie sie eine finden und finanzieren konnte.

#### **4.4 Identifizierung von Ressourcen**

Nachdem das Modell Hirschis zu Karriere-Ressourcen gezeigt wurde, erzählten die Probandinnen, welche Ressourcen sie in ihrem eigenen MLE- Diagramm erkennen konnten. Wo es möglich war, wurden die Ressourcen nach Hirschis vier Karriere-Ressourcen sortiert (Identitäts-, Human-, psychologische und Sozial-Ressourcen). C und E konnten schnell ihre Ressourcen aufzeigen. C nannte ihre Offenheit, dass sie gerne Menschen trifft und dass sie gerne einen Arbeitsplatz ausser Haus hätte. E antwortete detailliert, indem sie auf ihre Persönlichkeit, ihre Interessen sowie das soziale Netzwerk und die Unterstützung ihrer Familie hinwies. Den Probandinnen A, B und D fiel es schwerer, aber im Dialog konnten wir gemeinsam Ressourcen identifizieren, wie z.B qualifizierte Arbeitserfahrungen auf einem spezialisierten Gebiet, Sprachkenntnisse, Erfahrungen aus der Arbeit in einem internationalen Team und Zielklarheit.

##### **4.4.1 Aufzeigen hilfreicher Ressourcen**

Die Frage, welche Ressourcen die Probandinnen nutzen konnten, um mehr Informationen herauszufinden, war ein Teil von „Mein Handlungsplan“ im Arbeitsmittel. A, B und D nannten das Internet als eine wichtige Informationsquelle. E erzählte, dass ihr täglicher Kontakt mit Kollegen ihres Alumni-Vereins an ihrer chinesischen Universität sie mit nützlichen Informationen über international anerkannte Masterprogramme versorgte. D führte networking als eine wichtige Quelle für mehr Informationen über Stellenangebote an. Auf ihr Interesse für ehrenamtliche Einsätze bezogen, fand sie die Informationsfindung schwieriger „they wouldn't have big budgets to advertise online, but probably...the Gemeinde or

finding it on a NGO website and...seeing friends of friends who have contacts. I think that helps". A bezeichnete ihr fehlendes Netzwerk als ein Problem: „I do not know any scientists here so it is also a problem”.

Gegen Ende des Interviews wurden die Probandinnen gebeten, ihre Einflussfaktoren auf dem MLE-Diagramm anzuschauen und Ressourcen zu nennen, die ihnen helfen könnten, ihre nächsten Schritte zu machen bzw. eine Entscheidung zu treffen. A meinte, dass eine Lösung für ihre Schlafstörung und ein packendes Ziel ihr helfen würden. Für B wären mehr Zeit sowie mehr Wissen über verschiedene Weiterbildungen und Geld hilfreiche Ressourcen. C fand, dass ihre Offenheit ein hilfreiches Mittel sei. D hielt ihre internationale Arbeitserfahrung und ihre englische Muttersprache für wichtig. E teilte mit, dass in ihrem Arbeitsleben immer ein/e MentorIn gefehlt hat und dass sie gerne eine/n finden würde.

<u>Psychologische Ressourcen</u> Persönlichkeit (C)	<u>Humanressourcen</u> Fähigkeiten & bisherige Erfahrungen (D)	<u>Identitätsressourcen</u> Ziel- und Selbstklarheit (A)	<u>Sozialressourcen</u> Zeit, Wissen, Geld (B) MentorIn (E)
C: "I would say that I need a little bit of everything. I am thinking of one word: Openness. I am open".	D: "Probably the international experience ...combined with the English speaking mother tongue. For an international firm that would be an advantage".	A: "Sleep better and find a goal. That is what motivates me. If I have a goal then I will do it and I will reach it...[incomprehensible] And I was quite calculating. For example, I was born in Belgium, I did not have the Belgian citizenship then as I went on to the university I thought ah...if I want to do a PhD I need to be Belgian because most of the students eh...scholarships or PhDs were for Belgian people somehow. So I decided to ask for the Belgian Citizenship, my parents did not agree I did it	B: "It is definitely time. And then I think, knowledge about... further education [if I need] to fill any gap. ...then it is also a matter of money".  E: "For me, for my whole career,.. I am always lacking mentorship...because being self employed that is the way it is ....you have to be the...even if you are not the best...but you have to be at the top. No one is mentoring you. This mentorship I do not have from R [husband] either. Yeah...we support each



		anyways because I thought I want to do it. So, I had problems with my parents for a while...	other, [but] we seldom guide each other. We are just kind of two equals..."
--	--	--	---

Tabelle 6: Wenn Sie Ihre laufbahnbezogenen Einflussfaktoren anschauen, können Sie Ressourcen nennen, die Ihnen helfen würden, Ihre nächsten Schritte zu machen bzw. eine Entscheidung zu treffen? (Antworten aus dem offenen Interview).

#### 4.4.2 Identifizierung fehlender Ressourcen

Auf die Frage, welche Einflüsse die Probandinnen früher hatten, die aber in der jetzigen Situation fehlten, sagten D und E, dass es ohne die jetzige Aufgabe als Mutter einfacher war, Karriere zu machen. Weiter führte A an, dass sie vor dem Umzug in die Schweiz in ihrer Beschäftigung ein professionelles Netzwerk hatte. D nannte auch, dass neben Sprachkenntnissen ihr ein professionelles Netzwerk fehlte. Als wichtigen Einfluss bezeichnete sie auch die räumliche Lage. Da C auf diese Frage nicht antwortete, fehlt sie in der Tabelle unten.

Yes, a network / better knowledge about the society		Yes. No family, better language skills, a network and a better location	Yes. No family responsibility
A: "Yes, I was always with scientists before so it was more, yes...I could talk more about my own source of interest with many people and now much less".	B: "It is a difficult question. ...you were more..hm...a part of the society in Sweden somehow. You knew more. You knew how everything worked. You got more information from authorities, educational institutions, friends...and studies...Then when you move to a new country and have a job...you have less references somehow...I feel more lost here in Switzerland. Career, work, education and	D: "From a career perspective I would say that not having children was positive. That was the advantage. In that life phase [before having children] you could just do what you want to do without worrying about the other employments in life. But that is the only...and of course actually mhm... location. So the location and the language. Even without the children I	E: "No, except that in the past I was a younger person and now I mean younger person without family and...I can not say burden...but family responsibility".

	further education are different here. So yeah...”	am probably slightly more limited to what I can pursue here and I also don’t have the network here. This is another great channel of opportunities... here I don’t have a professional network at all. That goes with the things that are...that worked better in the past”.	
--	---	--	--

Tabelle 7: Wenn Sie jetzt über ihre Karriereentwicklung reflektieren, gab es da Einflüsse in der Vergangenheit, die Ihnen jetzt fehlen?

Weiterhin war es für die Recherche interessant herauszufinden, ob es sonst noch weitere Ressourcen gibt, die für die Karriereentwicklung der Probandinnen hilfreich sein könnten. Die Themen wiederholten sich und ähnliche Ressourcen wurden genannt. Ein professionelles Netzwerk mit Kollegen im wissenschaftlichen Bereich fände A hilfreich. B wiederholte ihre Wünsche von Tabelle 6, dass mehr Zeit, Wissen und Geld ihr helfen würden, und betonte, dass die Mutterrolle sie am meisten einschränke. E meinte wie in Tabelle 6, dass ihr ein/e MentorIn helfen würde. C nannte auch die Zeit und ein Netzwerk als wichtige Ressourcen. Weiterhin führte sie die Sprache als eine Barriere an und meinte, dass die drei Ressourcen Zeit und Geld, Sprache und Netzwerk miteinander verbunden seien.

C: „Just talking about daily life, because of the language. I don’t quite understand Swiss German so sometimes I become so tired talking to other mothers in Swiss German. Of course, I talk ‘hochdeutsch’ but then everybody talk Swiss German...That makes me so tired because I don’t understand them. Then it comes to fewer connections. If I would get into the language, I would be in the group. I would have connections then these people could tell me you know, where should I go...You can not get into their heart if you can not communicate. To have perfect language, you need time to learn the language. Time and money. So I think it is like a circle. I can not find the way out”.

Human- und Sozialressourcen Professionelles Netzwerk (A) Zeit, Geld und Wissen (B) Netzwerk und Zeit (C) Verbesserte sprachliche Fähigkeit: (C, D) MentorIn (E)			
C: Language and connections. I need to know more people. Language, connection...time. But, the first two are definitive. When we look closely... these three... actually they are linked...For example, because of the language. Just talking about daily life...	D: German. It is becoming...It is very clear. It would be an advantage if I could take that to the next level. In a business context I am not going to be fluent but just to get it to that next level....I would be more confident. To have a larger vocabulary.	A: Maybe a network yes... of people who would know that "you should maybe try there if you like this" and....but as I said I do not know anyone who works in science or...  E: A Mentor	B: Time, money and information. I think I could need a little bit of everything. For me the fact that I moved to Switzerland is not the biggest change. For me it is more the children. And then the economy. If I were to do a further education I would need an income, but also time. Even if I don't have an income, I would still need childcare....and then above all information about further education. I have tried to find out more, but without success.

Tabelle 8: Gibt es sonst Ressourcen, die bei Ihrer Karriereentwicklung noch helfen könnten?  
(Antworten aus dem offenen Interview).

#### 4.4.3 Zusammenfassung Ressourcen

Die bei den Probandinnen vorhandenen Ressourcen, die mit Hilfe der MLE-Übungen zu Tage kamen, waren vor allem: Persönlichkeit (z.B. Offenheit), Interessen, soziales Netzwerk, Unterstützung der Familie, qualifizierte internationale Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse. Vorhandene Ressourcen, deren Nutzung sie sich für Recherchen vorstellen konnten, waren Internet, der Alumni-Verein und Networking. Als wichtige Ressourcen für ihre nächste Schritte betrachteten die Probandinnen zusammenfassend: Zielklarheit, Zeit, Wissen, Geld, Offenheit, internationale Arbeitserfahrung, englische Muttersprache und ein/e MentorIn. Einem Teil der Probandinnen fehlte die eine oder andere Ressource, nämlich: professionelles Netzwerk, Zeit, Wissen, Geld, MentorIn und/oder deutsche Sprachkenntnisse.

#### 4.5 Platzierung auf der Integrationsskala

Obwohl Probandin C wegen ihrer Schwierigkeit, Schweizerdeutsch zu verstehen, eine gewisse Entfremdung schilderte, platzierte sie sich mit 8 ziemlich hoch auf der Integrationsskala. Trotzdem traute sie sich wegen ihrer Sprachschwierigkeiten nicht, sich im Elternrat zu engagieren. Probandin E wählte eine 8 mit der Motivierung, dass sie sich nicht mehr als Migrantin sieht:

E: „I think I feel quite at home now. For that reason I do not really see myself as an immigrant. I know I will never be...how to say...looked at as Swiss...because this face is not a Swiss face...even if I speak perfect Swiss German...how to say...I think as a Chinese living in Switzerland perhaps 8 is already the top I can do”.

Probandin A wählte eine 6 mit gewissem Zweifel und B und D platzierten sich auf 5, weil sie sich noch nicht vollintegriert fühlten (B) oder die Schweiz nicht als ihre Heimat bezeichnen würden (D).

A:6	B:5	C:8	D:5	E:8
“As usual I have more foreign friends than Swiss...but I still have some Swiss, yeah, I do not know. Maybe 6”.	“I still kept much of the Swedish identity. The first years when I was here I thought everything was good here. But after 5-6 years the Swedish [roots] became more important again. Now I am quite involved here. The kids introduced me to the different local holidays. There are no Swedes where	“Ok. If you don’t think about the language. I am 100% integrated. With the language, maybe 80%. It is not because I do not want to integrate. It is because I do not understand. If I would understand everything. I would want to work as a you know, what do you call it...a mother working for the school...you know when they have	“I would say 5 because I am reasonably comfortable now... If you asked that question after 4 months, half a year or a year it would have been like 1 and so it definitely got better but I don’t at all feel Swiss even close to calling it home. Yeah, I’d say 5, feeling comfortable, have some good friends and people...but yeah 5”.	“I think I am quite integrated. Yeah, and I don’t have problems with the culture here and I do not feel that people have problems with me. I have my circle of friends. They are international people, they are Swiss people and I think I feel quite at home now. For that reason I do not really see myself as an immigrant...”

	we live. We are quite integrated, but not fully...”	events...helping, sell coffee, or organize the ‘Elternrat’. I actually wanted to work as an ‘Elternrat’, but I didn’t dare to raise my hand. I didn’t get what they were saying...”		
--	---	---	--	--

Tabelle 9: Wenn wir unter Integration verstehen, dass Sie unter Beibehaltung von Elementen Ihrer Kultur gleichzeitig Kontakt mit der schweizerischen Gesellschaft haben, wie hoch würden Sie auf einer Skala von 0 bis 10 Ihre Integration einschätzen? (Antworten aus dem offenen Interview).

## **5 Diskussion und Ausblick**

In diesem Abschlusskapitel werden die Fragestellungen mit den gewonnenen Ergebnissen und Erkenntnissen beantwortet. Im weiteren werden die Ergebnisse auf Grund der theoretischen Grundlagen interpretiert. Danach folgt eine kritische Reflexion und zum Schluss ein Ausblick zur Bedeutung der Erkenntnisse für die Praxis sowie Vorschläge für die weitere Forschung.

### **5.1 Beantwortung der Fragestellungen**

Diese Arbeit hat zwei Aufgabenbereiche behandelt. Die erste Frage beschäftigte sich damit, ob die Identifizierung von Einflussfaktoren den Karriereeinstieg qualifizierter Migrantinnen erleichtern kann. Wenn es so war, galt es auch zu untersuchen, wie und warum. Die zweite Frage umfasste, wie die Einflussfaktoren in der Beratung benutzt werden können, um Ressourcen für einen erfolgreichen Karriereeinstieg aufzuzeichnen.

#### **5.1.1 Fragestellung 1**

Diese Arbeit kam zum Schluss, dass das Erkennen von Einflussfaktoren den Karriereeinstieg qualifizierter Migrantinnen wegen folgender Aspekte erleichtern kann:

Wie?

- Das Arbeitsmittel MLE regt zur Reflexion der eigenen Situation an und hilft, die Gedanken zu strukturieren. Die Probandinnen fanden es hilfreich, ihre Gedanken auf Papier zu bringen und später darüber zu sprechen.

Warum?

- Bedeutungsvolle Einflussfaktoren werden deutlich.
- Die Selbsterkenntnis z.B. zu Persönlichkeit, Interessen und Prioritäten kann teilweise durch die Erschliessung von Einflussfaktoren gestärkt werden.
- Unbewusste Einflussfaktoren können bewusst gemacht werden.
- Das MLE-Diagramm schildert sowohl die jetzige Situation als auch frühere Erfahrungen und regt an, über Veränderungen nachzudenken.
- Die Auffassung des/der Klienten/in zu Fähigkeiten und Kompetenzen, Werten und Quellen der Inspiration wird auf dem MLE-Diagramm deutlich und kann in der Beratung mit einbezogen werden.

Diese Arbeit kam zum Schluss, dass das Arbeitsmittel an sich nicht genug ist, um die kulturelle Identität in der Beratung zu thematisieren. In der Stichprobe dieser Arbeit wurde die kulturelle Identität von keiner Probandin als Einflussfaktor aufgelistet. Stattdessen nannten alle ihre Sprachkenntnisse als Einflussfaktor. Auf die Frage, ob das Arbeitsmittel, ihnen beim Verständnis der Auswirkungen ihrer Migration auf ihre Karriere half, antwortete die Mehrheit, dass dies nicht der Fall war.

Das Arbeitsmittel ist trotzdem hilfreich, weil sowohl für die Beratungsperson als auch für den/die Klient/in zentrale Werte und Erfahrungen deutlich werden. Weiterhin verdeutlicht das Arbeitsmittel die gegenseitige Beeinflussung des intrapersonellen, sozialen und Umwelt-/gesellschaftlichen Systems.

Es ist fraglich, ob sich das Arbeitsmittel besonders für qualifizierte Ratsuchende eignet. Wenn die Beratungsperson den/die Klient/in nicht ausdrücklich bittet, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten detailliert zu beschreiben, regt das Arbeitsmittel nicht dazu an. Dann bleiben die Informationen über frühere Erfahrungen eher oberflächlich. Gleichzeitig erfordert das Arbeitsmittel eine gute Auffassungsgabe, Fähigkeit zur Selbstreflektion und eine gewisse sprachliche Begabung. Steckt die Klient/in in einer Krise, kann das Arbeitsmittel eine überwältigende Wirkung haben. Wie früher erwähnt, konnte eine Probandin bei der Untersuchung nicht teilnehmen weil sie, als Folge ihrer schwierigen Arbeitssituation und ihrer Dyslexie, die MLE-Fragen als zu tiefgreifend empfand.

### **5.1.2 Fragestellung 2**

Eine Schlussfolgerung dieser Arbeit war ferner, dass die Einflussfaktoren in der Beratung benutzt werden können, um wichtige Ressourcen für einen erfolgreichen Karriereeinstieg aufzuzeichnen.

Wenn die Probandinnen ihr MLE-Diagramm anschauten, vermittelte dies einer Mehrheit aber eher Unsicherheit als Zuversicht. Um auswerten zu können, ob MLE als Methode die Klienten/innen stärken oder schwächen kann, müsste die Stichprobe grösser sein. Bei dieser Stichprobe kam aber deutlich heraus, dass die Ressourcen von der Beratungsperson angesprochen werden mussten, um diese in den Systemen herausstellen zu können. Bei dieser Stichprobe war es bedeutungsvoll, die Ressourcen im Gespräch anzusprechen, unter anderem, um die Zuversicht der Probandinnen zu stärken.

Das Arbeitsmittel behandelt Ressourcen in dem Handlungsplan mit der Frage „Welche Ressourcen könnten Sie nutzen, um mehr herauszufinden?“ Für die meisten war es nicht klar, dass auch die Einflussfaktoren als Ressourcen angesehen werden können. Mit Hilfe von Hirschs Modell ‚Karriere-Ressourcen‘ (S.18) konnten die Einflussfaktoren als Ressourcen im Gespräch thematisiert werden. Manche Probandinnen haben im Gespräch, angeregt von den Interviewfragen, hilfreiche und fehlende Ressourcen erkannt und neue Einflussfaktoren entdeckt. Manchmal bekamen die Probandinnen dadurch neue Erkenntnisse und konnten ihr MLE-Diagramm komplementieren. Aus diesem Grund ist eine Schlussfolgerung dieser Arbeit, dass MLE nur mit einem nachfolgenden Gespräch ausgefüllt werden soll.

## **5.2 Interpretation**

In dieser Stichprobe wurde die Beobachtung Blusteins sehr deutlich, dass Individuen Entscheidungen nicht in einem Vakuum ohne Beziehungen treffen (vgl. 2004, S. 605). Weiterhin war auch die Wechselwirkung zwischen den Systemen zu bemerken. Patton & McMahons Ziel, das Selbst als Teil eines Umfelds zu beleuchten, ist in der Stichprobe dieser Arbeit mit Hilfe des Arbeitsmittels MLE durchaus gelungen. Das Selbstkonzept und die Persönlichkeit waren oft nur ein kleiner Teil des MLE-Diagramms.

Gemeinsam für alle Probandinnen war, dass sie Kinder haben und die Familie als Einflussfaktor nannten. Wenn man die Einflussfaktoren analysiert, kommt diese Arbeit zum Schluss, dass in der aktuellen Stichprobe nicht nur die Identität als Migrantin die Entscheidung für den Karriereeinstieg oder die Weiterentwicklung der Karriere beeinflusste, sondern auch die Mutterrolle.

Bei meiner Stichprobe kristallisierte sich weiterhin heraus, dass keine Probandin unter einem finanziellen Druck stand, eine neue Arbeit zu finden. Dieser Einfluss in Kombination mit der eher begrenzten Motivation, die jetzige Situation zu verändern und weniger Zeit mit der Familie zu verbringen, dafür aber mehr Zeit für die Karriere zu investieren, kam deutlicher zu Tage als kulturelle Einflussfaktoren.

### **5.2.1 STF in Bezug auf qualifizierte Migrantinnen**

Schaut man nur die MLE-Diagramme der Probandinnen an (Anhang 3), kommen Faktoren im intrapersonellen System am häufigsten vor. Im nachfolgenden Gespräch und Interview nannten die Probandinnen häufig Einflussfaktoren im intrapersonellen



System, aber auch im sozialen System. Am wenigsten genannt wurden Einflussfaktoren im gesellschaftlichen/Umwelt-System. Warum es so war, kann entweder mit dem Arbeitsmittel zu tun haben – und den dort genannten Beispielen, oder, die Probandinnen fühlten sich von Faktoren in ihrer unmittelbaren Nähe stärker beeinflusst.

Der Unterschied zwischen dem, was auf dem MLE-Diagramm vorkam und später im Gespräch thematisiert wurde, verdeutlicht, warum es wichtig ist, nicht nur die Übungen zu machen, sondern alles auch in einem Gespräch zu besprechen.

Kulturelle Einflussfaktoren, wie z.B der muslimische Hintergrund von A oder die Einflüsse der chinesischen Gesellschaft, wurden eher unter der Frage thematisiert, welchen Einflussfaktoren die Probandinnen bei ihren früheren Karriereentscheidungen begegnet waren (Anhang 2, Tabelle 14). Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Probandinnen in ihrem jetzigen Arbeitsalltag kaum mit ihrer kulturellen Herkunft konfrontiert werden.

Häufiger als ihren ethnischen und kulturellen Hintergrund listeten viele Probandinnen ihre Sprachkenntnisse als Einflussfaktor auf. Die meisten schilderten im Zusammenhang mit ihren Sprachkenntnissen Unsicherheit. A erwähnte zum Beispiel, dass sie bis jetzt immer gedacht hat, dass sie besser Deutsch lernen muss – aber weil sie immer auf Englisch arbeitete und Englisch in ihrem Bereich auch üblich ist, wäre es vielleicht nicht zwingend nötig (Tabelle 4, S.36). B listete auf ihrem MLE- Diagramm ihre mangelnden Kenntnisse in schriftlichem Deutsch als Einflussfaktor auf. Für C war die Sprache sehr wichtig und sie schilderte die Folgen davon, dass sie Schweizerdeutsch noch nicht gut versteht. Dadurch wurden auch die Prozesseinflüsse deutlich (siehe Abschnitt 5.2.2). Auch D erwähnte, dass weiteres Deutschlernen ihr noch wichtig wäre, dagegen hat sie ihre englische Muttersprache als Ressource gesehen. Für E waren ihre Deutschkenntnisse weniger wichtig, weil sie ihren Master sowieso auf Englisch machen wollte.

Auf die Frage, was den Probandinnen am meisten aufgefallen oder früher nicht bewusst war, nannte eine Mehrheit Faktoren im sozialen System, aber alle machten individuelle Beobachtungen (Tabelle 4, S.36). Das weist darauf hin, dass das Arbeitsmittel eher auf Faktoren im sozialen Umfeld aufmerksam macht, aber weniger neues Licht auf die Persönlichkeit der Ratsuchenden wirft. Nur Probandin C meinte, dass sie durch das Arbeitsmittel mehr über sich selbst lernte (S.38). Eine

Erklärung könnte sein, dass sie von einer kollektivistischen Kultur stammt und deshalb eventuell weniger gewohnt ist, über ihre Persönlichkeit zu reflektieren.

Schliesslich ist es nicht eindeutig, dass das Arbeitsmittel sich besonders für qualifizierte Ratsuchende eignet. Um ein komplettes Verständnis für die frühere Karriere und die Kompetenzen der Probandinnen zu bekommen, musste ich als Beratungsperson ergänzende Fragen zum MLE stellen. D kommentierte, dass ihr gefehlt habe, ihre erworbenen Kompetenzen aufzulisten, und sie fand es schade, dass das Arbeitsmittel ihr nicht deutlicher aufzeigte, wie sie ihre Fähigkeiten in der Zukunft am besten einsetzen konnte. Ihr Kommentar zeigt, dass MLE nicht unbedingt dazu beiträgt, dass die Klientinnen eine Richtung für die Zukunft finden. Eine Vertiefung der Zukunftsziele kann im Gespräch oder mit Hilfe von anderen Testverfahren erreicht werden.

### **5.2.2 Prozesseinflüsse**

Die dynamische Natur der Karriereentwicklung und die Einflüsse zwischen den Systemen nennen Patton & McMahon (2006) Prozesseinflüsse. Vor allem *Recursiveness*, oder die Wechselwirkung zwischen den Einflussfaktoren wurde während des Ausfüllens des MLEs oder im nachfolgenden Gespräch oft deutlich. Auf die Frage, welche Ressourcen der Karriereentwicklung noch helfen könnten, antwortete C, dass die drei Ressourcen Zeit, Sprache und Netzwerk für sie miteinander verbunden sind. Sie schilderte, wie schwierig sie es fand, Schweizerdeutsch zu verstehen und dass sie deshalb weniger Kontakte hatte. Um Schweizerdeutsch besser zu verstehen und zu lernen, müsste sie mehr Zeit haben – aber die fehlte ihr (Tabelle 8, S.44). Eine gewisse Frustration erlebte sie, weil sie sich durch ihre fehlenden Sprachkenntnisse isoliert fühlte und kein neues Netzwerk aufbauen konnte. Sie erlebte es wie einen Kreis „I think it is like a circle. I can not find the way out“.

Deutlich wurde in dieser Stichprobe, wie mehrmals erwähnt, dass die Mutterrolle für die Mehrheit eine einschränkende Wirkung auf die Karrieremöglichkeiten hatte. Obwohl nur Probandin A dies als Einflussfaktor in ihrem MLE-Diagramm auflistete „living in a country where not much is done for working mothers“, wurde deutlich, wie sehr das gesellschaftliche System und die Organisation von Schulen und Kinderbetreuung für die qualifizierten Migrantinnen dieser Stichprobe Einfluss auf deren Karriereentscheidungen hatten. B zeigte sich

zufrieden mit dem schweizerischen System, weil es ihr erlaubte, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen (Tabelle 5, S.37-38).

Probandin B, C und E hatten Arbeitserfahrung in der Schweiz, bevor die Kinder geboren wurden, aber B und C hatten den Wiedereinstieg noch nicht geschafft bzw. hatten nicht viel unternommen, um wieder eine Arbeit zu finden. A hatte keine Arbeitserfahrung in der Schweiz und D arbeitete für eine Firma in Singapur. Dass die Motivation zur Veränderung der Arbeitssituation bei dieser Stichprobe eher gering war, könnte unter anderem zwei Erklärungen haben. Erstens, dass der Migrationsgrund für drei von den fünf Probandinnen Familiengründung war (Tabelle 1, S.30). Zweitens, dass der direkte finanzielle Druck, ein zweites Einkommen zu haben, bei keiner der Probandinnen vorhanden war. Trotzdem gab es nicht genug finanzielle Ressourcen um, z.B für Probandin C, weitere Sprachkurse zu besuchen oder für B eine Weiterbildung zu machen und gleichzeitig die Kinderbetreuung zu bezahlen (Tabelle 8, S.44).

Der Prozesseinfluss *Change over time* kam nicht nur unter dem Thema Mutterrolle und die dadurch begrenzte Mobilität und Karrieremöglichkeiten vor, sondern auch in anderen Zusammenhängen. Für B änderte sich ihre Motivation deutlich mit den Kindern (Tabelle 5, S.37-38). Probandin D beschrieb ihre Situation als „a phase in my life“ (Tabelle 2, S.32).

Probandin B nannte *zufällige Begebenheiten* im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und meinte, dass Zufälle in ihrer Karriereentwicklung wichtig waren und dass Zufälle auch eine Rolle spielten, ob sie eine Teilzeitstelle findet oder nicht. Probandin A und D nannten auch Ereignisse, wo Zufälle zur einer Weiterentwicklung ihrer Karriere führten (S.33). Offenheit war für C eine wichtige Eigenschaft. Wie A.Hofmann (2013) in ihrer Masterarbeit schrieb, ist Offenheit für Neues eine hilfreiche persönliche Ressource, die auch bei der Entdeckung und Nutzung von zufälligen Begebenheiten helfen kann.

### **5.2.3 Soziale und berufliche Integration**

Von den Probandinnen gab niemand an, dass die Migration auf der Identitätsebene etwas ausgelöst hatte, bzw. dass sie damit ein neues Selbstkonzept entwickeln mussten. Zumindest hat das MLE-Arbeitsmittel die Neueinschätzung der Identität, die van den Bergh und du Plessis (2012) als Teil der Integration sehen, nicht sichtbar gemacht.

Auf die Frage, wie integriert sich die Probandinnen auf einer Skala von 0 bis 10 fühlen, haben viele ihre Freundschaften in der Schweiz erwähnt. Zum Beispiel sagte A, dass sie sowohl Schweizer als auch internationale Freunde hat (Tabelle 9, S.45-46). Vier von fünf Probandinnen hatten einen Schweizer Partner, ein Einflussfaktor, der bei dieser Stichprobe vermutlich die Integration erleichterte.

Alle Probandinnen waren auf der sozialen Ebene gut integriert, aber auf der beruflichen Ebene kämpften sie noch mit der Frage, wie sie in der Schweiz eine qualifizierte Arbeit finden konnten. Das zeigt, dass die soziale Integration vermutlich nicht genug ist, um sich als Migrantin beruflich zu integrieren. Wie Cao et al (2012) (S.22) vorschlug ist das Wissen „warum, wer und wie“ bedeutend für die Karriere-Erfolg dieser Gruppe. Vielleicht ist vor allem die Karriere-Einstellung in Kombination mit sozialen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren entscheidend.

Im Bezug auf die Berufsidentität gab es im Gespräch mehrere Hinweise darauf, dass die Probandinnen nach der Migration sich selbst neu einschätzen mussten und auf der Suche nach neuen Möglichkeiten waren, die nicht unbedingt mit ihrer vorherigen Karriere übereinstimmten.

Keine der Probandinnen befand sich in interkulturellem Stress, vermutlich weil alle mehr als vier Jahre in der Schweiz verbracht haben und sich selbst auf der Integrationsskala auf mindestens 5 platzierten. Probandin C platzierte sich selbst sehr hoch auf der Skala mit 8, aber schilderte trotzdem, wie die Sprache sie begrenzte und teilweise auch isolierte, z.B wollte sie sich nicht im Elternrat engagieren, weil sie nicht alles verstand (Tabelle 9, S.45-46). Weiterhin nannte Probandin C, dass sie sich frustriert fühlte, weil sie nach elf Jahren in der Schweiz noch nicht gelernt hat, wie sie eine Arbeit hier finden konnte (Tabelle 2, S.32). Auch Probandin B nannte, dass sie sich in der Schweiz verloren fühlt und dass ihr das Wissen über Karriere, Bildung und Weiterbildungen in der Schweiz fehlt (Tabelle 7, S. 42-43).

#### **5.2.4 Strukturelle Beschränkungen**

Laut Van den Bergh und du Plessis (2012) sind strukturelle Beschränkungen sowohl in der Prä-Migrations-, als auch in der Post-Migrations-Karriere bedeutungsvoll (Abbildung 4, S.20). Weil das Ziel dieser Arbeit ist, auszuwerten wie man mit MLE und Migrantinnen arbeiten kann, ist es hier interessant zu untersuchen, welche

Einflussfaktoren als strukturelle Beschränkungen in der Post-Migrationskarriere gesehen werden können.

Eine Erwartung dieser Arbeit war, dass die gesellschaftlichen Einflussfaktoren detaillierter thematisiert sein werden. Im Arbeitsmittel der Probandinnen war aber das Diagramm (Gedanken über die Gesellschaft und die Umwelt) meistens nur teilweise ergänzt und nur wenige Faktoren sind zum Schluss im zusammenfassenden MLE-Diagramm aufgeführt (Anhang 3). Weiterhin war es überraschend, dass die Neueinschätzung des Selbstkonzepts im neuen kulturellen Kontext bei der Stichprobe kein Thema war.

Eher als Arbeitsmöglichkeiten für Migrantinnen zu thematisieren, wurden Einflussfaktoren auf der gesellschaftliche Ebene in Bezug auf die Mutterrolle thematisiert, z.B. bei Probandin A „Living in a country where not much is done for working mothers“ oder bei Probandin B „part-time opportunities“. Probandin C nannte, dass die Pendeldistanz nicht mehr als 45 Minuten sein sollte (Anhang 3). Probandin D sagte, dass ihr Wohnort für ihre Karrieremöglichkeiten nicht ideal sei (Tabelle 7, S.42-43).

Zusammenfassend kamen folgende Einflussfaktoren in der Stichprobe vor, die man als strukturelle Beschränkungen bezeichnen kann:

- Kinderbetreuung/Schulsystem
- Wohnort
- Teilzeitjobangebote
- Öffentliche Verkehrsmittel
- Finanzielle Ressourcen
- Kein professionelles Netzwerk

### **5.3 Einflussfaktoren als Ressourcen anschauen**

Laut Patton und Mc Mahon kann das Individuum die Einflussfaktoren entweder als Barrieren oder als Unterstützer der Karriereentwicklung wahrnehmen (vgl. 2014, S.243). Mit anderen Worten: Die Kenntnis der verschiedenen Einflussfaktoren birgt auch die Möglichkeit, vorhandene und mangelnde Ressourcen zu entdecken. Diese Arbeit kam zum Schluss, dass MLE vor allem das sichtbar macht, was Lenz als externe Ressourcen bezeichnet (2003 referiert in Nussbeck 2014, S. 78).

In dieser Stichprobe formulierten die Probandinnen eine gewisse Unsicherheit, wenn sie nach der Ausfüllung des MLE-Arbeitsmittels an ihre Zukunft dachten. Dies

in Kombination damit, dass die Probandinnen unter anderem sich ungeduldig (D), eingeschränkt (A) und frustriert (C) fühlten, brachte den Bedarf, Ressourcen im Gespräch mit einzubeziehen, um die Zuversicht der Probandinnen wieder zu stärken (Tabelle 2, S.32). Für manche Probandinnen war es mit Hilfe von Hirschis Modell einfacher, ihre Einflussfaktoren in Ressourcen umzuwandeln als für andere.

### **5.3.1 Integrationsressourcen**

Als die Probandinnen ihre Einflussfaktoren auf ihrem MLE-Diagramm zu für sie wichtigen Karriereressourcen umwandelten, hatte das auf sie eine stärkende Wirkung, die einen Teil der Unsicherheit wegnahm. Ressourcen, die sie hilfreich fanden, um mehr herauszufinden, waren Internet, Alumni-Verein und Networking.

Gelungene soziale Integration im neuen Kulturkreis ist im Modell von van den Bergh und Du Plessis sehr zentral für die Post-Migrations-Karriere. In dieser Stichprobe haben die Probandinnen sich selbst auf der Integrationsskala von 5 bis 8 eingestuft, aber drei von den vier Probandinnen waren zur Zeit des Interviews noch Hausfrauen und hatten noch keinen beruflichen Anschluss gefunden. Das heisst, dass die soziale Integration noch nicht zur beruflichen Integration geführt hatte. Strukturelle Beschränkungen (Abschnitt 5.2.3) können einen Teil davon erklären sowie fehlende Motivation und fehlender finanzieller Druck. Auch die Mutterrolle schränkte alle Probandinnen ein. Trotzdem wollten alle eine Veränderung und einen Wiedereinstieg.

Die Ressourcen, die ihnen für einen Wiedereinstieg fehlten, können alle entweder als Humanressourcen (verbesserte sprachliche Fähigkeiten, Zeit, Geld und Wissen über Karrierewege und Bildungssystem) oder Sozialressourcen (Mentor/in, professionelles Netzwerk) in Hirschis Modell eingeordnet werden. Dass es so war, bestätigt noch einmal, dass MLE die externen Einflussfaktoren in Vordergrund bringt und dass dadurch ein Risiko besteht, dass intrapersonelle Einflussfaktoren wie persönliche Eigenschaften eher im Hintergrund bleiben. Im Gespräch hat die Beratungsperson deshalb eine wichtige Aufgabe, auch diese Faktoren anzusprechen.

Probandin C beschrieb, ohne ihre Krebskrankheit zu nennen, ihre Situation als einen Kreis, aus dem sie keinen Ausweg finden konnte, weil sie die vier Ressourcen Zeit, Geld, Netzwerk und Sprachkenntnisse als abhängig von einander sah. Diese Einsicht bestätigt Hirschis Theorie, dass die Entwicklung von Ressourcen in einem

Bereich andere Bereiche fördern kann, oder in diesem Fall, verhindern kann (vgl. 2012). Um die Ohnmacht zu mildern, wurden ihre vorhandenen Ressourcen mit Hilfe von ihren MLE-Diagrammen angesprochen. ‚Ein erster kleiner Schritt‘ als Strategie wurde mit mehreren Probandinnen besprochen, um ihre Ressourcen zu stärken. Zum Beispiel hatte Probandin A noch keine Arbeitsstelle in der Schweiz gehabt, und um ihre Unsicherheit abzubauen, wurde Freiwilligarbeit oder ein Praktikum als möglicher erster Schritt besprochen.

### **5.3.2 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Versucht man die Ergebnisse dieser Arbeit, die mit Hilfe des MLE-Arbeitsmittels zutage kamen, frei nach van den Bergh und Du Plessis Modell zusammenzufassen, sind sowohl die mitgebrachten Fähigkeiten und Kompetenzen aus der Prä-Migrations-Karriere als auch die Persönlichkeit und die Arbeitserfahrung wichtige Ressourcen. Die Motivation zur Migration war in dieser Stichprobe nicht beruflich, sondern eher privat, d.h berufliche Wechsel des Partners oder Familiengründung. Die soziale Integration schien in dieser Stichprobe gut gelungen, obwohl zwei Probandinnen die Schweiz noch nicht als ihre Heimat betrachteten. Unterstützung von der Familie erlebte die Mehrheit, und alle hatten auch ein soziales Netzwerk. Kulturelle Identität war kein präsent Thema.

Für die Post-Migrations-Karriere schienen einerseits strukturelle Beschränkungen, wie z.B Kinderbetreuung oder Wohnort, einen wichtigen Einfluss zu haben, sowie andererseits fehlende Ressourcen, wie z.B kein professionelles Netzwerk, mangelnde sprachliche Fähigkeiten, Zeit, Geld und/oder zu wenig Wissen über Karrierewege oder das schweizerische Bildungssystem. Die Ergebnisse werden auf der nächsten Seite in einer Abbildung zusammengefasst.

### **5.4 Kritische Reflexion**

Weil ich selber Migrantin bin und zur Stichprobe gehören könnte, war es mir besonders wichtig, den Prozess wissenschaftlich und mit einer gewissen Distanz zu betrachten. Meine persönliche Erfahrung war bei manchen Fragen oder Ergebnissen anders, und ich nehme es als einen Hinweis, dass ich die nötige Distanz wahren konnte.

Die Probandinnen bearbeiteten das Arbeitsmittel zu Hause, weil es zu zeitaufwändig gewesen wäre, es direkt vor dem Interview zu machen. Der Vorteil

## Zusammenfassung Ergebnisse: Karriereeinstieg qualifizierte Migrantinnen



Abbildung 5. Vorhandene Ressourcen, für den nächsten Schritt hilfreiche Ressourcen und strukturellen Beschränkungen.

\* *Gewünschte Ressourcen – die für manche Probandinnen noch nicht vorhanden waren.*



war, dass die Probandinnen in Ruhe reflektieren konnten und trotz Zeitangabe selber steuern konnten, wie viel Zeit sie für das Verfahren benutzen wollten. Die Instruktionen zum Ausfüllen wurden in einem Begleitbrief gegeben. Der Nachteil dieses Vorgehens war, dass die Probandinnen die im Arbeitsmittel vorgegebenen Beispiele oft übernommen haben und dadurch persönliche Details manchmal ausblieben. Besser wäre vermutlich, alle Probandinnen zu einer kurzen Informationsrunde einzuladen. Das würde sowohl eine detailliertere Präsentation des Arbeitsmittels ermöglichen als auch das Hinweisen auf die Bedeutung von individuellen Angaben.

Weitere kritische Reflexionen betreffen die Stichprobe. Erstens ist der Umfang der Stichprobe zu gering für die Auswertung der Effektivität des MLE in der Migrantinnen-Beratung und die Ableitung wissenschaftlich basierter Verallgemeinerungen. Zweitens gehörten die Probandinnen zu einer privilegierten Gruppe ohne finanzielle Sorgen. Ausserdem waren alle Probandinnen Mutter und eine Mehrheit über 40 Jahre alt. Diese Aspekte hatten auch einen Einfluss auf die Ergebnisse. Würde z.B. die Stichprobe aus qualifizierten Migrantinnen unter finanziellem Druck im gleichen Alter ohne Kinder bestehen, würden die Ergebnisse vermutlich ganz anders aussehen.

Die Sprache und das Erzählen (Narrativität) sind in System Theory Framework sehr zentral. Etwas, was die Ergebnisse dieser Arbeit beeinflusste war, dass nur eine Person der Stichprobe Englisch als Muttersprache hatte. Obwohl alle fließend Englisch sprachen, konnten die Probandinnen sich vermutlich auf Englisch nicht so frei ausdrücken wie in ihrer Muttersprache. Trotzdem gab nur eine Probandin an, dass sie ein paar Mal Schwierigkeiten hatte, die Fragen und Anleitungen im Fragebogen zu verstehen.

Schliesslich gehörten das Verfahren und das Interview nicht zu einer Serie von Konsultationen. Würde man alles in eine längere Beratung integrieren, gäbe es bessere Möglichkeiten, mit den Aussagen der Klientinnen weiterzuarbeiten und diese zu vertiefen. Das Selbstkonzept und die Persönlichkeit waren oft nur ein kleiner Teil des MLE-Diagramms. Mit Hilfe von ergänzenden Verfahren oder weiteren Gesprächen könnte man diese Aspekte gut komplementieren. Neben dem Aspekt Persönlichkeit gäbe es auch Bedarf, Kompetenzen und Fähigkeiten genauer zu besprechen, als dies das MLE-Arbeitsmittel erlaubte.

## **5.5 Ausblick**

Obwohl Patton & McMahon ausdrücklich behaupten, dass das Individuum kein Opfer der Gegebenheiten ist, besteht ein Risiko, dass der/die Klient/in sich zu sehr auf die Einflussfaktoren fokussiert und dadurch Tatkraft verliert. Eine Möglichkeit, die Tatkraft zu aktivieren, besteht in der Einbeziehung der Ressourcen bei der Beratung.

Gleichermassen ist es in der Beratung von qualifizierten Migrant/innen wichtig, kontextuelle Faktoren mit einzubeziehen. Wichtig sind weiterhin das Selbstkonzept und die kulturelle Identität hinsichtlich der Integration der Klientin/des Klienten in die Schweiz. Teilweise hilft das MLE-Arbeitsmittel, diese Aspekte zu verstehen, unter anderem weil Werte, Erfahrungen und Prioritäten deutlicher werden.

Es ist auch von Bedeutung, dass Berater/innen sich Zeit nehmen, um zu verstehen, welche Kompetenzen eine Person aus dem Ausland mitbringt. Sich mit ausländischen Bildungssystemen und Qualifikationen auseinanderzusetzen kann eine Herausforderung sein, die jedoch auch eine Voraussetzung für eine angemessene Beratung darstellt. Nur so können Berater/innen die ratsuchende Person einigermaßen im schweizerischen Bildungssystem platzieren und deren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierewege aufzeigen.

Kein Internetlink kann ein Gespräch ersetzen und sprachliche Fähigkeiten sind sowohl bei Klient/innen als auch bei Beratern und Beraterinnen ein wichtiges Thema. Von den qualifizierten MigrantInnen sprechen viele besser Englisch als Deutsch und es hilft, wenn die Beratung auch auf Englisch durchgeführt werden kann. Gleichzeitig ist es für die Integration natürlich wichtig, dass Klienten/innen Deutsch lernen. Sonst besteht die Gefahr, dass Klienten/innen in einem „Expat bubble“ leben, wo nur Englisch gesprochen wird und keine Interaktion mit der schweizerischen Gesellschaft stattfinden kann. Dasselbe gilt für Flüchtlinge oder andere Migranten, die sich nur mit Landsleuten austauschen und deshalb Schwierigkeiten mit der Integration bekommen.

Es bleibt eine Zukunftsfrage, ob das Arbeitsleben für die privilegierte Gruppe, die meine Stichprobe repräsentiert, sich so entwickeln wird, dass der Arbeitsort weniger bedeutungsvoll wird. Dank der Digitalisierung ist es möglich, in einem Land zu wohnen und für eine Firma im Ausland zu arbeiten. Soziale Netzwerke sind auch nicht mehr standortabhängig, sondern machen es möglich, Beziehungen über Landesgrenzen hinaus zu pflegen und zu nutzen. Probandin D in dieser Arbeit, die in der Schweiz wohnt, aber für eine Firma in Singapur arbeitet, ist ein Beispiel dafür. Sie meinte aber, dass sie die Interaktion im Team sehr vermisse und lieber wieder

einen realen statt einen virtuellen Arbeitsplatz hätte. Das verdeutlicht wieder, dass die Arbeit nicht nur eine einkommensbringende Funktion hat, sondern auch eine soziale.

## **5.6 Weitere Forschungsthemen**

Wie für viele Frauen aus der Schweiz war das Thema Mutterrolle oder Work-Life-Balance in dieser Stichprobe ein wichtiger Einflussfaktor auf die Karriereentwicklung. Die Psychologieprofessorin Pasqualina Perrig-Chiello hat sich neulich in der Berner Zeitung zu diesem Thema geäußert und meinte, dass die Betreuung der Kinder in der Schweiz als Privatsache angesehen wird, d.h. dass viele Eltern auf Familie und ihr soziales Netzwerk angewiesen sind, um arbeiten zu können (Comtesse 2016). Für Migrantinnen sind diese Ressourcen nicht immer vorhanden. Oft scheinen Mütter auch daran zu zweifeln, ob sie das Richtige machen, wenn sie arbeiten. In diesem Zusammenhang könnte man sagen, dass die Probandinnen die gleichen Zweifel haben wie Frauen, die lange in der Schweiz leben. Vielleicht sind diese Gedanken auch ein Zeichen der Integration? Für die Beratung ist es eine wichtige Handlungsfrage, wie man als Berater/in mit den Zweifeln umgeht – ob man Wege zur Veränderung aufzeigt oder einfach bestätigt, dass die Mutterrolle das Arbeitsleben einschränkt oder sogar unmöglich macht. Eine mögliche Forschungsaufgabe wäre, Mutter ohne Migrationshintergrund nach einem erfolgreichen Wiedereinstieg zu interviewen und wichtige Einflussfaktoren des Erfolges herauszufinden, um in der Beratung besser auf die wichtigen Ressourcen hinweisen zu können.

Wie früher erwähnt, wäre es auch interessant, die gleiche Untersuchung zu machen mit anderen Auswahlkriterien für die Stichprobe, z.B. junge, unqualifizierte Migrantinnen unter finanziellem Druck ohne Kinder.

In einem weiteren Forschungsthema, das weniger mit dem System Theory Framework, aber mehr mit dem Thema Migration und Berufswahl verbunden ist, wären die Zusammenhänge zwischen Akkulturationsstrategie, Selbstkonzept und Berufswahl-/Integration zu untersuchen. Für manche ethnische Gruppen ist z.B. die Entwicklung der Familie wichtiger als die Entwicklung des Individuums. Höchstwahrscheinlich gibt es auch weitere kulturelle Unterschiede in der Auffassung von Selbst und Berufswahl oder Karriere, deren Kenntnis für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wichtig wäre.

## Literaturverzeichnis

Almqvist, K. (2006) Identitet och etnicitet in Frisé, A. & Hwang, P. (2006) *Ungdomar och Identitet*. Stockholm: Natur och kultur

Arthur, N., (2001). Using critical incidents to investigate cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations* 25 (2001) 41-53.

Arthur, Nancy. (2004) *Counseling international students. Clients from around the world*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Arthur, N., & McMahon, M., (2005). Multicultural Career Counseling: Theoretical Applications of the Systems Theory Framework. *The Career development Quarterly*, vol.53, 208-222.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: *Psychological Review*, 84, 191-215

Bedetti, Joel (2015). *Expats in der Schweiz: Jetlag der Seele*. Zugriff am 7. März 2016 unter <http://www.nzz.ch/nzzas/nzz-am-sonntag/jetlagder-seele-1.18510475>

Beglinger, Martin (2016). *Lob der Mehrheitsgesellschaft*. Zugriff am 7. März 2016 unter <http://www.nzz.ch/meinung/kommentare/lob-der-mehrheitsgesellschaft-ld.4515>

Berry, J.W., (2005) Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29 (2005) 697–712.

Blustein, D. L. (2004). Moving from the inside out: Further explorations of the family of origin/career development linkage. *The Counseling Psychologist*, 32, 603-611.

Blustein, D. (2011). A relational theory. *Journal of Vocational Behavior* 79 (2011) 1–17

Bukow, Wolf-D. (2016). Migration und Mobilität – zwei verschiedene Formate von Alltagsmobilität. *Migration und soziale Arbeit*, (1), 4-12.

Chen C., P. & Vollick S. (2013) Multiple identities and career development of GLB immigrants, *Counselling Psychology Quarterly*, 26:2, 208-224.

Cao, L., Hirschi, A., Deller, J., (2012) Self-initiated expatriates and their career success, *Journal of Management Development*, Vol.31:2, 159-172.

Comtesse, Mirjam (2016) "Die einzigartige Mutterliebe ist ein Mythos". Zugriff am 21. November 2016 unter <http://www.bernerzeitung.ch/leben/gesellschaft/die-einzigartige-mutterliebe-ist-ein-mythos/story/11715222>

Fouad, N.A & Kantamneni, N. (2013). The role of race and ethnicity in career choice, development and adjustment. In S.D Brown & R.W Lent (Eds). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2<sup>nd</sup> ed., pp 215-243). New York: Wiley

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506

Hofmann, Anaïs (2013). *Im Heimatland einen Universitätsabschluss – in der Schweiz ebenfalls hochqualifiziert*. Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs- Studien und Laufbahnberatung. Zürich: IAP

Kappus, Elke-Nicole, Kummer Wyss Annemarie (2016). Migrationshintergrund– eine hilfreiche Kategorie bei der Arbeit mit Jugendlichen? *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik* (1)6 -12

Leong F.T.L & Serafica, F.C. (2001). Career development of Asian Americans: A research area in need of a good theory. In F.T.L Leong (Ed.) *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (pp 67-102). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Mayring, Philipp. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

McMahon, M., Watson, M., Patton, W., (2013). *My System of career influences (Adult) – A qualitative Career Assessment Reflection Process*. Samford: Australian Academic Press.

McMahon, M., Watson, M., Patton, W., (2013). *My System of Career Influences MSCI (Adult). Facilitator's guide*. Samford: Australian Academic Press.

Motulsky, Sue (2010). Relational Processes in Career Transition: Extending Theory, Research, and Practice. *The Counseling Psychologist* 38(8) 1078–1114

Mustafa-Leonard, K. (2008). Transition and adaption to living and working across cultures. In Arthur, N & Pedersen, P. *Case incidents in counseling for international transitions*. Alexandria: American Counseling Association

Müller-Jentsch, D. (2008) Humankapital als mobile Ressource in Müller-Jentsch, D. (Hrsg) *Die neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen brain-gain und überfremdungsangst*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

Nussbeck, Susanna. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie* (3. Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag

Oerter, Rolf. (2013) *Der Aufbau kultureller Identität im Spannungsfeld von Enkulturation und Akkulturation* in Genkova, P., Ringeisen, T., Leong,

- Frederick T.L. (2013) *Handbuch Stress und Kultur*. Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Patton, W., & McMahon, M. (Eds.). (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton, Wendy and McMahon, Mary (2006) The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2):pp. 153-166.
- Patton, W., & McMahon, M., (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Patton, W., & McMahon, M., (2015) The Systems Theory Framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice. *Australian Journal of Career Development* 2015, Vol. 24(3) 141–147
- Riaño, Yvonne; Baghdadi, Nadia (2007): Warum können gut ausgebildete Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in den Arbeitsmarkt einbringen? In: Andrea Baechtold und Laura von Mandach (Hg.): *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken*. Zürich: Seismo, S. 102–113.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, E. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Schmitt, M., Altstötter-Gleich, C., 2010. *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie*. Basel: Beltz Verlag
- Schultheiss, D. E., Watts, J., Steterland, L., O'Neill, M., (2011) Career, migration and the life CV: A relational cultural analysis. *Journal of Vocational Behavior* 78 (2011) 334-341.
- Super, D.E. (1990) A life-span, life –space approach to career development. In D. Brown & L.Brooks (Eds.) , *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2<sup>nd</sup> ed., pp.197-261). San Fransisco: Jossey-Bass
- Tharmaseelan, N., Inkson, K. and Carr, S.C. (2010), Migration and career success: testing a time-sequenced model, *Career Development International*, Vol. 15 No.3, pp.219-38.
- van den Bergh, R. und Du Plessis Y. (2012). Highly skilled migrant women: A career development framework. *Journal of management development* (31) 2:142-158)
- von Wogau von Wogau, J., Eimmermacher, H., Lanfranchi, A., (2004). *Therapie und Beratung von Migranten*. Basel: Beltz Verlag

**Weitere Quellen**

Sommer, E., (red) (2016) Stadtblick 33 – Ankommen in Zürich, März 2016. Zürich: Stadtentwicklung. Zugriff am 26. August 2016 unter [https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/publikationen/stadtblick/uebersicht\\_stadtblick/stadtblick\\_33.html](https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/publikationen/stadtblick/uebersicht_stadtblick/stadtblick_33.html)

Statistisches Jahrbuch der Stadt Zürich 2015. Zugriff am 26. August 2016 unter [https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-der-stadt-zuerich\\_2015.html](https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/statistik/publikationen-angebote/publikationen/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-der-stadt-zuerich_2015.html)

## **Anhang 1**

# **Interviewleitfaden**

### **My System of Career Influences**

- Wie fanden Sie die Übungen?
- Was war hilfreich?
- Was war weniger hilfreich?
- Haben die Übungen dazu beigetragen, dass Sie jetzt besser verstehen, welche Auswirkungen Ihre Migration auf Ihre Karriere hatte?
- Können Sie ihre jetzige Situation besser verstehen?  
Wie? Warum?
- Wenn Sie jetzt über Ihre Karriereentwicklung reflektieren, gab es da Einflüsse in der Vergangenheit, die Ihnen jetzt fehlen?
- Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft, nachdem Sie das Arbeitsmittel ausgefüllt haben?
- Wenn Sie Ihre laufbahnbezogenen Einflussfaktoren anschauen (Seite 17), welche Einflüsse würden Sie als Ressourcen bezeichnen?
- Wenn Sie Ihre laufbahnbezogenen Einflussfaktoren anschauen, können Sie Ressourcen nennen, die Ihnen helfen würden, Ihre nächsten Schritte zu machen bzw. eine Entscheidung zu treffen?
- Gibt es sonst Ressourcen, die bei Ihrer Karriereentwicklung noch helfen könnten?
- Spüren Sie jetzt, dass Sie das Bild (Meine laufbahnbezogenen Einflussfaktoren S.17) komplementieren möchten? Wenn ja, womit?
- Wenn wir unter Integration verstehen, dass Sie unter Beibehaltung von Elementen Ihrer Kultur gleichzeitig Kontakt mit der schweizerischen Gesellschaft haben, wie hoch würden Sie auf einer Skala von 0 bis 10 Ihre Integration einschätzen?
- Wollen Sie sonst etwas sagen oder haben Sie noch Fragen?



Englische Übersetzung:

## **Interview guideline**

- How did you find the exercises?
- What was helpful?
- What was less helpful?
- Have the exercises helped you to get a clearer understanding of your career situation after your migration?
- Can you understand your current situation better? How? Why?
- When you reflect upon your career development. Did you have some positive influences in the past, which you don't have in your current situation?
- How do you look at your future career after completing the assessment?
- When you look at your System of career influences (page 17), which influences would you consider as resources?
- Which resources could help you to take a decision or take the next step in your career development?
- Are any resources missing, which you think could help you in your career development?
- Would you like to complement your System of Career Resources (page 16) with some other aspects after this conversation?
- If we by integration mean that you have managed to keep elements of your culture while at the same time having contact to members of the Swiss society, on a scale from 0 to 10 – how would you estimate your degree of integration?
- Would you like to share some other impressions with me or do you have any questions?

## Anhang 2: Tabellen

Intrapersonelle System Sprachliche Fähigkeit: (A)	Intrapersonelle System Werte: Geld verdienen: (C, D)	Soziale System Einflüsse von aussen: (B)	Umwelt /Gesellschaftliche System: (E)
A: "I think in my case, maybe not speaking perfect German is not a really a barrier for me to find a job because in science the language is English so.... Maybe I bring it too often on the top of the list but if I look rationally. Yeah, it should not be a problem".	C: "In this system it would be income".  D: The financials. As I said. I want to earn something but to me as it is always one of the last things. As long as they are not completely insulting me, I am happy to take anything above that.	B: "I always had my own ideas and realized them with little influence from outside. It is more the last years I have spoken to my husband".	E: "It is basically the society and the environment. I do not consider it too much".

**Tabelle 10: Welche Einflussfaktoren sind am wenigsten wichtig für Sie?**

<u>Intrapersonelle System</u> Persönlichkeit: 1(D)	<u>Soziale System (A, E)</u> Letzter Arbeitgeber: 1(A) Ungeplante Karriere: 1(E)	<u>Soziale System</u> Familie: 2 (B, C)
D: "That the people items are closest to me in the middle. It doesn't surprise me that it stands out... A lot of it comes down to the people I am around so even if someone gave me quite a boring job description in an average company and then I go in and I find [myself] working in a great team. To me that is what the job is about".	A: "...that the boss was not supportive and he didn't even help me to promote my career at all".  E: "...that I have realized that my career path it is totally not what I had planned in my early twenties".	B: „That my children are important to me and then that I want to work with something meaningful“  C: "What stands out most for me is the role as a mother. First mother. Or wife, family, whatever".

**Tabelle 11: Was fällt Ihnen auf? (Reflektion meiner laufbahnbezogenen Einflussfaktoren)**

Soziale System Familie: (A,B,E)			Intrapersonelle + Soziale System Zeit, Familie Sprache, (C) Persönlichkeit + Arbeitsplatz (D)	
A: "My husband and child. I am not alone anymore to decide for myself alone ....Because I think if I would have been alone here looking for a job I would have gone back long time ago to a French-speaking or English-speaking country, but if I had been alone probably I would have found a job right away...Because also here, if you have a small child, they don't, would not hire you because they know that you... I do not know...but..."	B: "Family, of course, and then finding a job, which goes well with the family...which works with life and doesn't require that you work over-time..."	E: "I would say the family is the most important influence because my family is my source of happiness. Yeah, so if they are happy then my life is in balance. Yeah, I do not know if I speak for all the mothers or not...but somehow I am a family person. Very much. So...I look for the harmony within the family. That is very important for me. Other things I can always rearrange around the harmony of the family even if it means I need to study in the night or whatever, it is fine for me. As long as I have the core of the family. We are happy and everything is in harmony".	C: I answered Time. ....and language. So, I do not want to spend too much time working for money. I want to spend time with my family. Language, this is the biggest obstacle of finding a job here.	D: As I said, the linkage with people because I feed of people's energy. Even the face to face thing working...I get a little bit of that from work but not as much as I want because I am virtual. I notice when we have a conference and people come [incomprehensible] I feel much more excited and motivated. And yeah, I think this is just something I can not ignore. ...so I think I was always focused on having a nice team or a team that I got on with. I think that is why I always liked the big corporate environment.

**Tabelle 12: Welcher der Faktoren, die Sie am nächsten zu Ihrer Person angeordnet haben, ist am Wichtigsten? Wie erklären Sie seine Wichtigkeit?**

Intrapersonalle System Persönlichkeit (D)	Schlafstörung (A)	Soziale System Mehr Kontakte (C)	Nichts (B,E)
D: I said letting go of taking work too seriously. I think that's my weakness that I do worry too much about getting it right and doing things right and...that everyone is happy with me at work. I think in the grand scheme it is just a skill of not caring so much.	A: When I am tired, I am not....If I look at jobs...I didn't do it for a long time, but if I am looking for a job offer then I know that I am not able. Restful nights....that I didn't have before either, but now I have to care for other people being tired. Before I just ate whatever I found and then went to sleep.	C: hmmm.....So, .....more contacts in the area of interest or....all of a sudden get a job offer.	B: No, I do not think so. This is the way it is. No, it is probably good as it is".  E: "There is not anything which I am unhappy about. It is just the way it is and I do not feel I have been mhm...unhappy, restrained....Like for instance I do not have much freedom having a family life but that is fine. There is no choice. Family life gives me other confirmation and happiness so I am not really looking to change anything here. In that sense it is a no"

**Tabelle 13: Was würden Sie gerne ändern?**

Intrapersonelle System: Interest und kulturelle Hintergrund: 1 (A) Offenheit: 1 (C)	Soziale System Team Spirit (D)	Umwelt/Gesellschaftliche System (E)	Alle Einflüsse sind neu:(B)
<p>A: "My interest in the political world, right. MSF and also tuberculosis ... I think this was a positive influence of people. The fact that I was...I was not muslim but from a muslim background. I was modern, like women in my age. For lots of people, it was like "Wow she is Turkish, and look where are all the other Turkish women?" They do not go to university, they do not...</p> <p>...</p> <p>If something did not help me...I got pregnant and I left somehow. No, I was always thinking that D saved me from this because I so liked my job I would have never left without...</p> <p>I: You dealt with difficulties, in the way that you escaped?</p> <p>A: Escaping like I always did, somehow".</p> <p>C: "[traveling] And meeting people, maybe...It gave energy to go and see other people's work. Even now I miss this...Yes, Input. I like to do training seminars. Listening to some new research".</p>	<p>D: "I stay because I like my team"</p>	<p>E: "Ok. Mhm...It is a little bit complicated because after graduation I became a teacher but this has not been my personal decision. It was circumstances. Back in the 1990s China had the..you know...everybody is registered where they were born. And you don't had the freedom of movement...I coming from a small city in the northeast part of China...I went to study in Beijing in the university. After graduation I should go back to where I was before. Of course I didn't want to go back. The only chance is you become a teacher in Beijing and they will allow you to stay. So that was the...how to say...that was a decision made more by the situation than by myself...so...and at that time I didn't really have a family. I was on my own. I didn't have to consider anybody else. I was only considering myself. I wanted to stay in Beijing because it had ...offered much more opportunities and that is how I made my first decision...I didn't really consider much of the influences but eh...after the...my teaching career I quit the job and....yeah....that was because of R [husband]. Because I had to relocate so then that's...I considered the people around me".</p>	<p>B: "They [the kids] have appeared and they influenced everything else. It is a little bit special to go back to work after having children...but it depends on how you are as a person. Some people have 100 % childcare for their kids. But this is how it is for me".</p>

**Tabelle 14: Welchen der Einflussfaktoren sind Sie bei früheren Laufbahnentscheidungen bereits begegnet? Wie haben sie Ihnen geholfen? Wenn Sie Ihnen nicht geholfen haben, wie sind Sie mit ihnen umgegangen?**

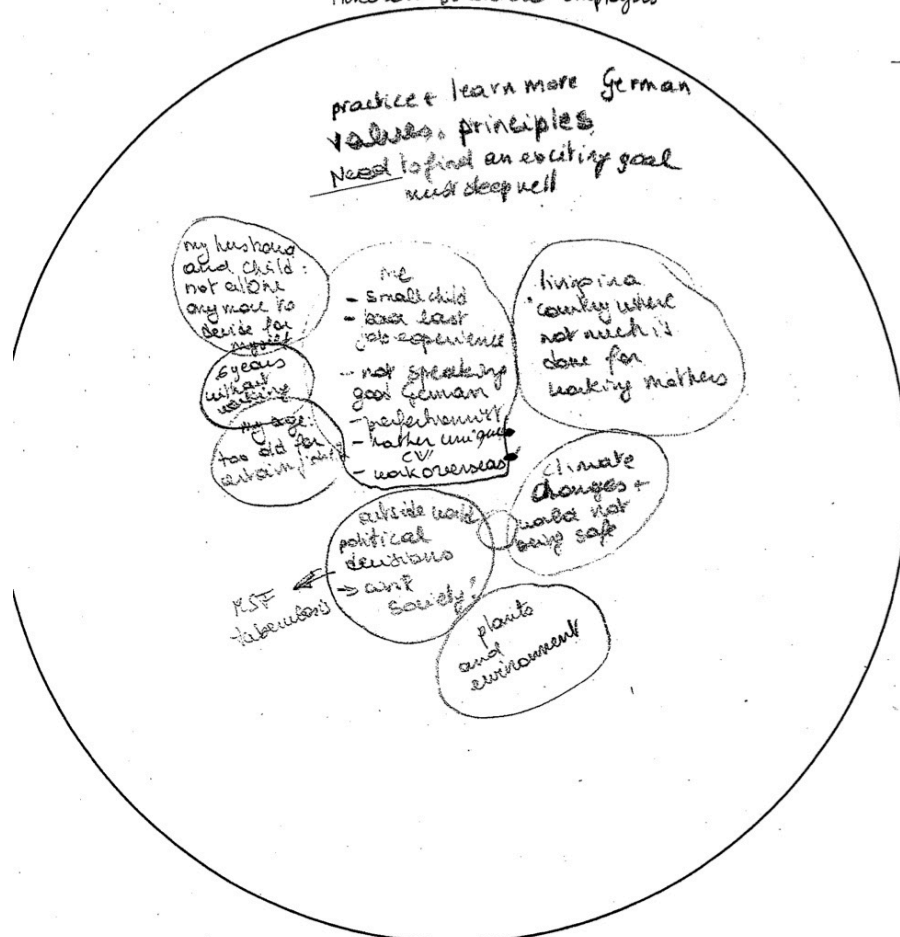
## Anhang 3: MLE Diagramme

Aus dem Arbeitsmittel My System of Career Influences (MSCI) (McMahon, Watson und Patton 2013)

### My System of Career Influences

Date of completion: 06.09.2016

chance event: international background and work experiences.  
makes it hard to think of a job which would take place  
in a closed environment (laboratory) but could also  
interest potential employers

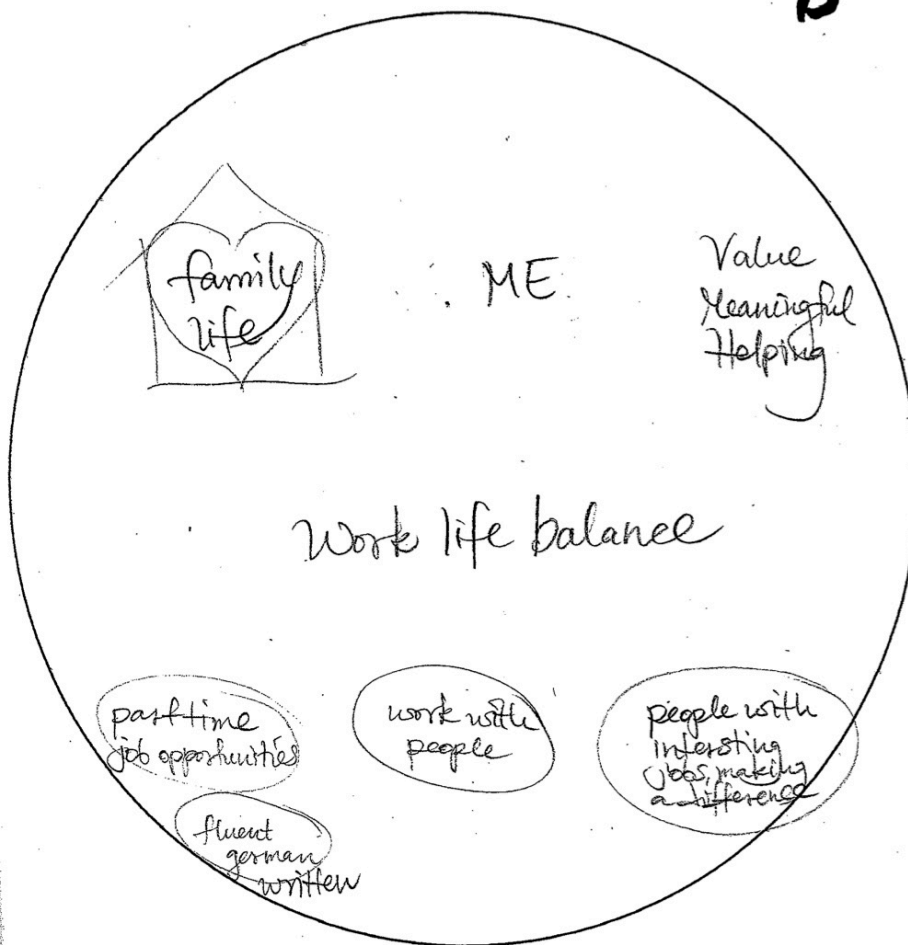


Probandin A

## My System of Career Influences

Date of completion: .....

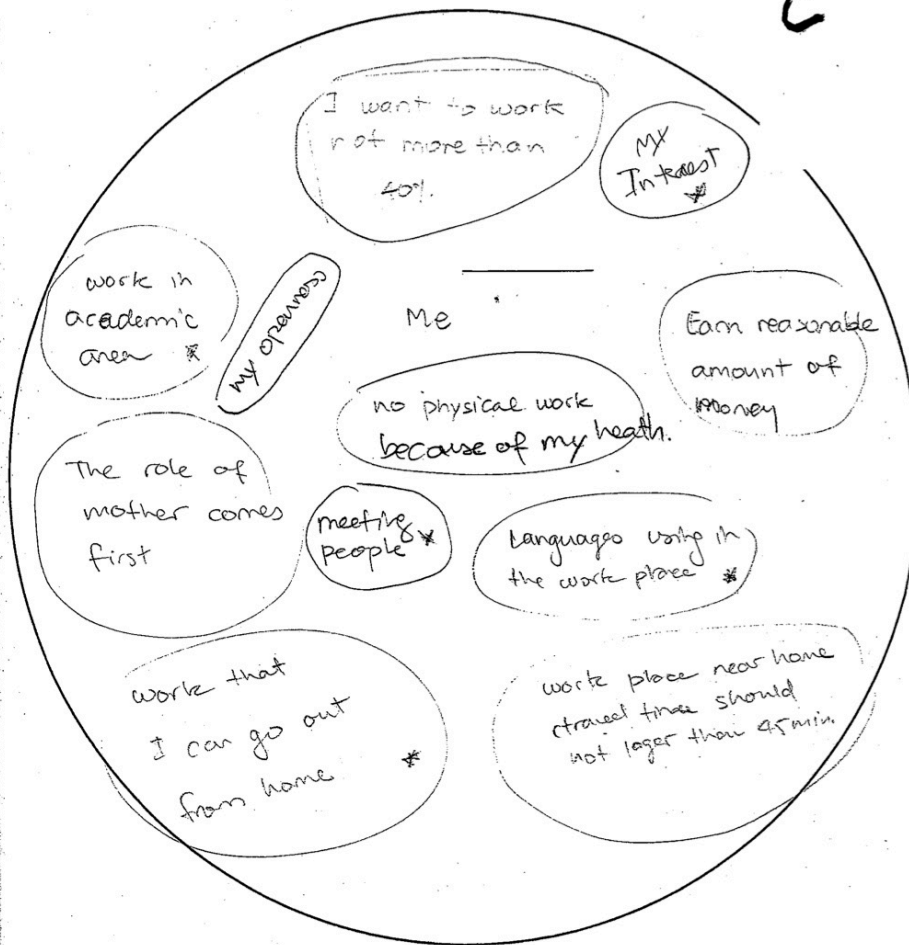
B



Probandin B

## My System of Career Influences

Date of completion: 2. September 2016



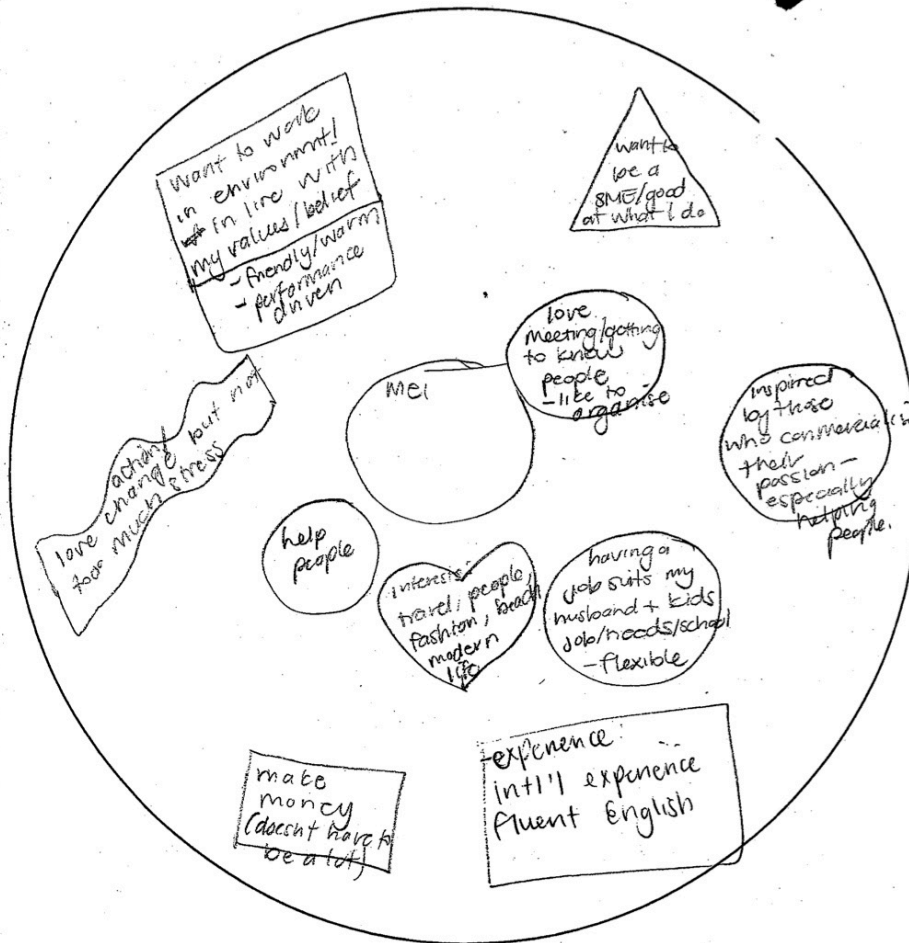
Probandin C



## My System of Career Influences

Date of completion: 2/9/10

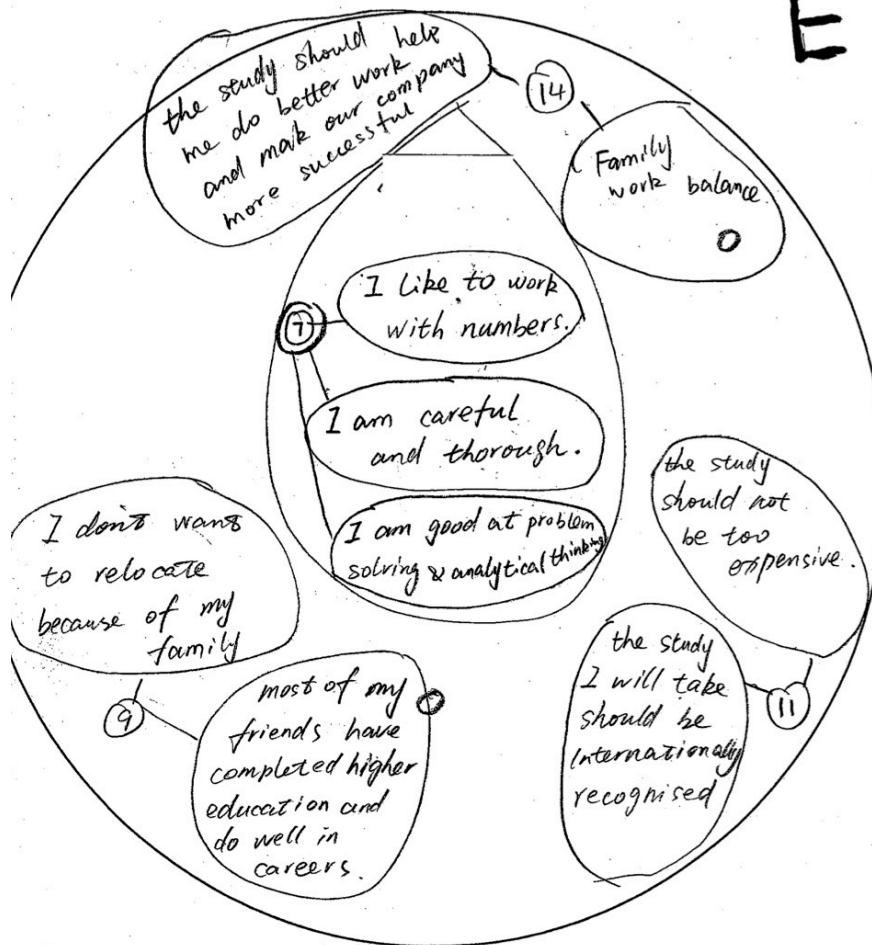
D



Probandin D

## My System of Career Influences

Date of completion: .....



Probandin E



## Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Qualifizierte MigrantInnen beraten: Einflussfaktoren identifizieren und Ressourcen stärken – Eine praktische Anwendung des Arbeitsmittels „My System of Career Influences“ (MSCI)

im Studiengang:

MAS BSLB F 2014

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Elisabeth Forslund

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- ☒ Uneingeschränkt herausgegeben werden
- ☐ Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- ☐ Nicht herausgegeben werden

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift der Betreuungsperson)